

統合報告書

Integrated Report 2021



0へ挑み、0から挑み、
環境と感動を
未来へ建て続ける。

「建てる」を超え、未来を生み出す。



東急建設

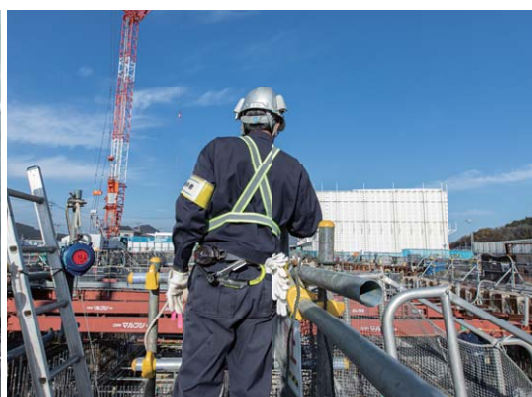
Contents

東急建設グループのめざすもの

- 2 企業理念/ビジョン
- 4 東急建設グループの歩み
- 6 CEOインタビュー
- 12 CFOインタビュー
- 14 外部環境、リスクと機会、マテリアリティ
- 16 価値創造プロセス
- 18 価値創造プロセス解説
- 20 財務・非財務ハイライト
- 22 長期経営計画
“To zero, from zero.”

成長戦略と事業

- 30 At a Glance (事業概要)
- 32 事業別概況
 - 32 土木事業
 - 34 建築事業
 - 36 不動産事業
 - 38 国際事業
 - 40 新規事業



成長のための価値創出基盤の強化

41 コーポレートガバナンスの強化

46 社外取締役対談

48 役員一覧

50 コンプライアンス・ リスクマネジメント

52 気候変動への取り組み

54 環境配慮経営の推進

58 労働安全への取り組み

59 品質管理基盤の強化

60 CSR調達の推進・ サプライチェーンにおける責任

62 人的基盤の強化

データ

64 11カ年財務データサマリー

66 会社概要

67 株式情報

編集方針 東急建設株式会社は、株主・投資家の皆様をはじめ、すべてのステークホルダーの皆様へ、当社グループの中長期的な価値創造について一層の理解を深めていただくことを目的に、「統合報告書」を発行しています。財務情報に加えて企業価値に影響を与える重要な非財務情報を統合的にまとめた編集としています。施工実績、技術サービスなどに関するより詳細な情報は当社ウェブサイトをご覧ください。
www.tokyu-cnst.co.jp

参考ガイドライン 国際統合報告評議会 (IIRC)：「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創ガイダンス」、環境省「環境報告ガイドライン2012年度版」、GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」、(一財)日本規格協会「ISO26000:2010 社会的責任に関する手引き」

報告対象期間 2020年4月～2021年3月
※一部対象期間以前・以降の情報を含んでいます。

報告対象範囲 東急建設株式会社およびグループ会社

裏表紙のイラスト 「ムーンショット2050」。東急建設の若手社員が中心となり描いた、2050年に実現したい夢の世界です。
詳細はこちら
<https://www.tokyu-cnst.co.jp/moonshot2050/>



2030年の企業ビジョン「VISION2030」

0へ挑み、0から挑み、 環境と感動を 未来へ建て続ける。

「建てる」を変える。

「建てる」の先まで変える。

課題は待ったなしで立ちはだかる。

カーボン「ゼロ」、廃棄物「ゼロ」を目標に、

持続可能な街づくりにもっと新しいソリューションを。

新領域へ「ゼロから」取り組み、

人が生きる環境に、もっと安心を、しなやかさを、そして感動を。

いま「建設会社」こそ社会が、未来が求める課題解決の、

先頭に立たねばならない。

私たちは、人も技術も、最先端を目指せる力を蓄えた。

加えて積極的に、多様な専門性を持つ新たな知恵を迎え、

垣根を外して組み、目的を共に一体となり、最新のデジタル技術を友とする。

それら持てる全てを駆使して、「建てる」の変革へ。

さらに「建てる」の枠を超えたチャレンジへ。

誠実で主体的な挑戦の積み重ねが企業価値を押し上げ、

お客様に、協力会社に、社員とその家族に、株主に、そして社会に、

新たなゆたかさを提供していく力となる。

1959年の創業時、

東京の人口集中という社会課題解決に向け、

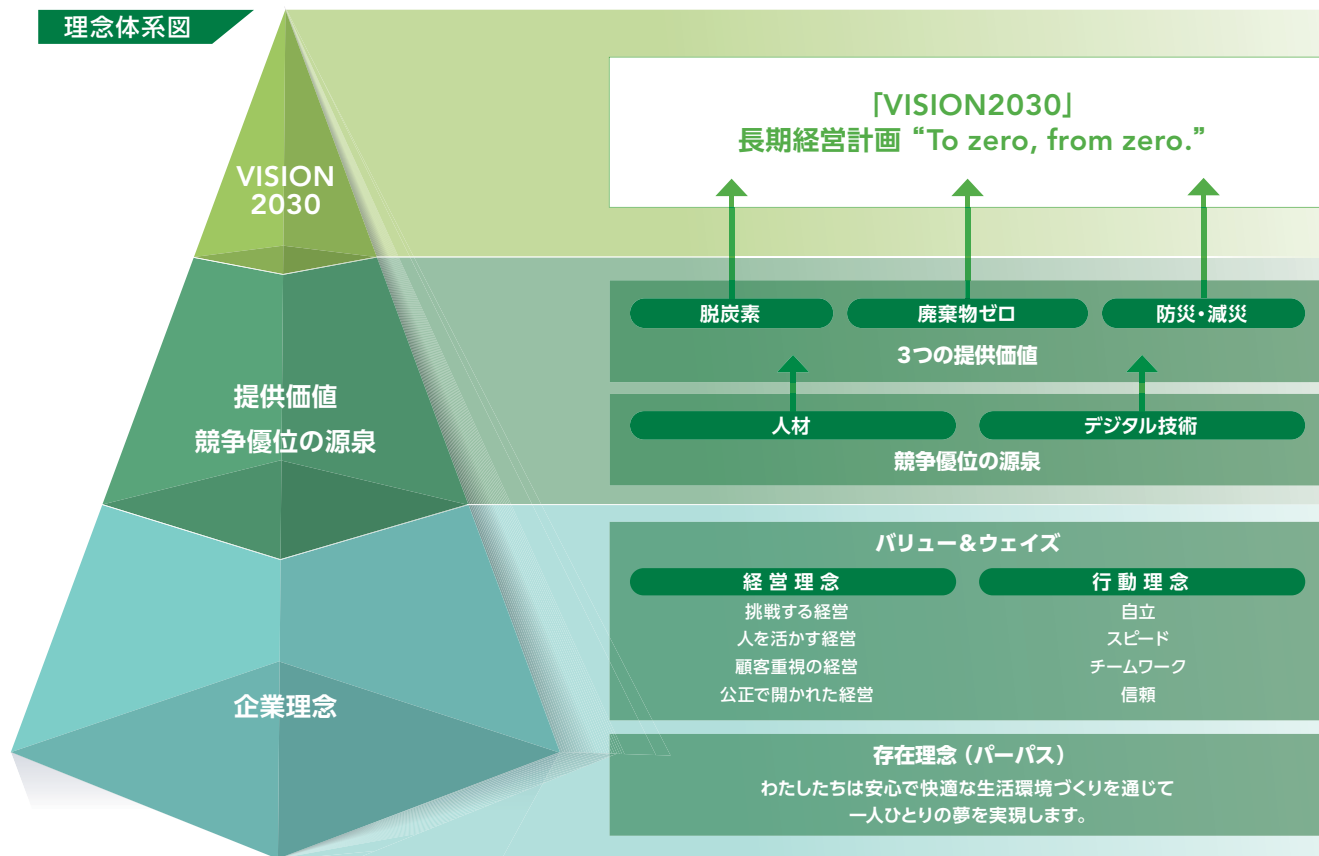
多摩田園都市開発からスタートした私たち。

いま、誰よりもスピードを持って、

未来を生み出す新たな価値づくりへ向かう。

私たちが進もうとする地平は、どこまでも無限に広がっている。

理念体系図



東急建設の理念体系図

設立の精神から導かれたパーパス(存在理念)と、組織や行動における共通の価値観(経営理念・行動理念)が私たちの最も重要な基盤です。ますます不確実性が高まる事業環境ではビジョンドリブン型のアプローチが必要であり、2030年に当社グループが目指す姿「VISION2030」を定めました。人材とデジタル技術を競争優位の源泉に、「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」を軸とした社会課題解決と経済的価値を創出するサステナビリティ経営を実践し、ステークホルダー(お客様、協力会社、社員・家族、株主、そして社会)へ新たな豊かさを提供してまいります。また、東急グループの一員として、グループ理念のもと企業活動、社会への貢献を行ってまいります。

東急グループ

グループスローガン

美しい時代へ

グループ理念

我々は、グループを共につくり支える志を持ち、この理念を共有する。

存在理念 美しい生活環境を創造し、調和ある社会と、一人ひとりの幸せを追求する。

経営理念 自立と共創により、総合力を高め、信頼され愛されるブランドを確立する。

- 市場の期待に応え、新たな期待を創造する。
- 自然環境との融和をめざした経営を行う。
- 世界を視野に入れ、経営を革新する。
- 個性を尊重し、人を活かす。

もって、企業の社会的責任を全うする。

行動理念 自己の責任を果たし、互いに高めあい、グローバルな意識で自らを革新する。

東急建設グループの歩み

当社の起源は戦後の首都復興です。東京の復興と人口集中という社会課題解決に向け、多摩田園都市開発からスタートし、東急グループの発展と共に、安心・快適なまちづくりを提供するべく事業を展開してきました。これまでに培った建設業の技術・知識を、外部環境や市場のニーズに応じて高度化させ、2030年の企業ビジョン「VISION2030」では、従来の建設業の枠を超えた新たな挑戦を加速していきます。

	1950年代	1960年代	1970年代	1980年代
社会ニーズ	1945 第二次世界大戦終戦 1957 国連加盟 1959 皇太子御成婚	1964 東京オリンピック 1968 東名高速道路開通	1970 大阪万博開催 1973 第一次オイルショック 1978 新東京国際空港（成田国際空港）開港	1985 つくば科学万博 1989 消費税導入

東急建設が手がけたプロジェクトと発展

1946
東京建設工業株式会社を設立

1954
東急不動産株式会社の建設工業部として吸収合併

戦後の首都復興が東急建設の起源



提供：東急（株）

終戦の2週間後、東京急行電鉄が「臨時戦後復興委員会」を設置。首都東京の復興のためにまとめられた企画書から、東急建設の前身となる東京建設工業が誕生しました。東急建設はその成り立ちから「社会課題の解決」を使命としています。

東急創業者
五島 慶太

1960
野川第一地区
土地区画整理事業



1966
田園都市線延長・溝の口～長津田間



1969
初代社長五島昇が定めた「四つの指針」
急成長したゆえに最も重視したチームワーク。脈々と受け継がれている当社のDNA

「四つの指針」
一、チームワーク
二、信頼の獲得
三、科学的な管理方法の実践
四、技術の開発

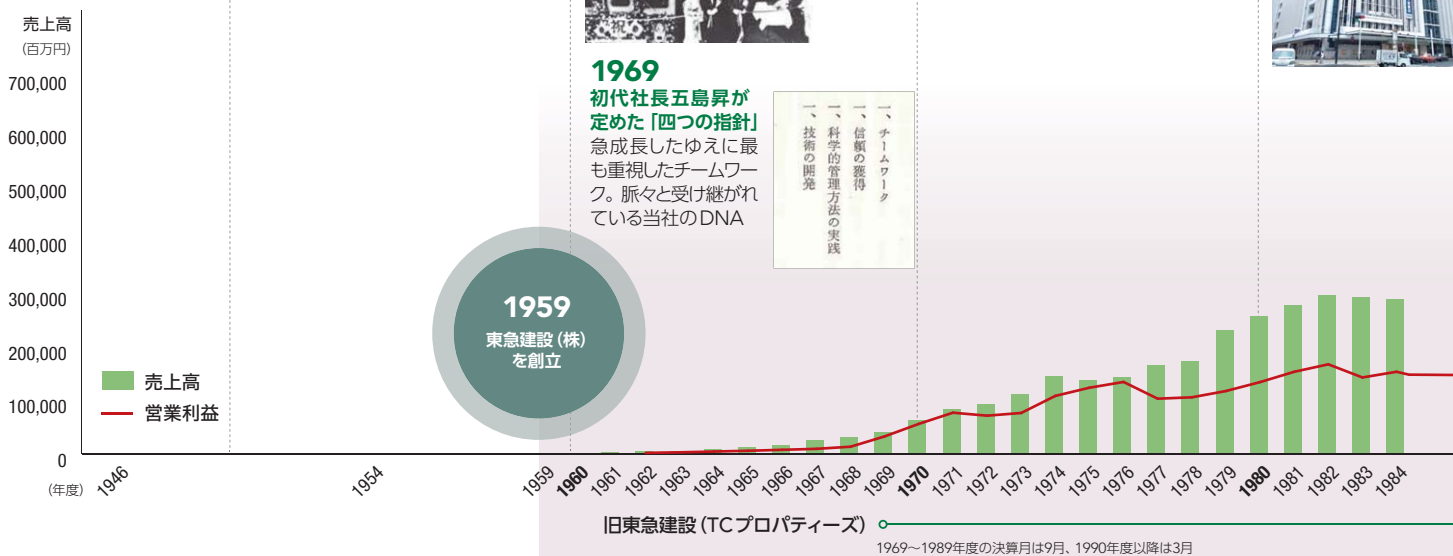
1971
京浜急行ホテル
（ホテルパシフィック東京）



1984
パラオ・パシフィック・リゾートホテル



1989
Bunkamura（文化村）竣工



1959年会社設立時に 初代社長五島昇が説いた創業の精神「東急魂」



提供：東急（株）

誰がみても100%大丈夫だという事業なら何も東急がやらなくてもよろしい。われわれが長い間鍛えられてきた事業魂というものはそんなにのんびりしたものではなく、一人でまっさきに松明を掲げて駆けだすという勇ましいやり方であります。

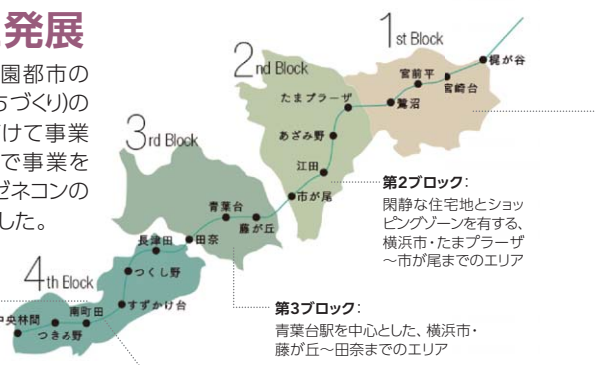
東急建設の初代社長
五島昇

事業基盤の確立と発展

東急グループの一員として多摩田園都市の開発（鉄道敷設、宅地開発等のまちづくり）の一翼を担い、数々の難工事を手がけて事業の礎を築き、日本全国から海外まで事業を展開。1980年代後半には準大手ゼネコンの一角を占める企業にまで成長しました。

第4ブロック：

横浜・町田・大和市の3市にわたる、長津田～中央林間までのエリア



1990年代

1991
バブルの崩壊

1995
阪神淡路大震災

1998
金融システム改革法成立

2000年代

2001
アメリカ同時多発テロ

2005
郵政民営化法成立

2006
改正独占禁止法施行

2008
リーマンショック

2010年代

2011
東日本大震災

2013
2020年五輪、東京に決定

2015
SDGs採択、パリ協定採択

2020年代

2020
新型コロナ
ウイルス
感染拡大

1991
東急池上線立体交差工事
(当社を代表する鉄道技術「STRUM工法」)



1993
世田谷ビジネス
スクエア



1997
キャロットタワー



2010
東京メトロ副都心線
渋谷駅



2010
たまプラーザ駅
周辺再開発



2011
二子玉川ライズ

2012
渋谷ヒカリエ

2014
三陸鉄道北リアス線復旧工事

2015
GLP座間(物流施設)

2017
PPP/コンセッション事業
浜松市公共下水道運営
上下水道分野の国内第1号案件

2019
ジャカルタ大量高速輸送システム

渋谷駅周辺再開発



2020
ROOFLAG 賃貸住宅
未来展示場
(大規模木質建築)



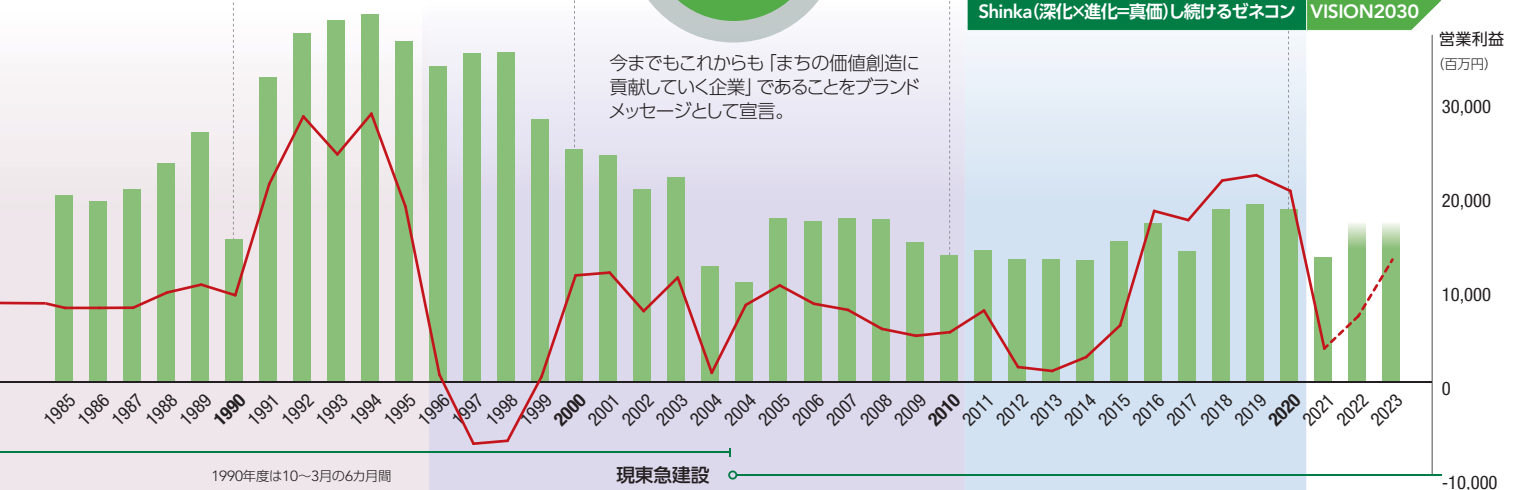
2004

会社分割し
新生東急建設へ

今までもこれからも「まちの価値創造に
貢献していく企業」であることをブランド
メッセージとして宣言。

長期ビジョン
Shinka(深化×進化=真価)し続けるゼネコン

長期ビジョン
VISION2030



1996-2010

2011-2020

不況の中での挑戦

バブル崩壊による不況で未曾有の経営
危機に直面したものの、街のランドマーク
となる多くの難工事を遂行。技術を磨き、
お客様からの信頼を積み重ねました。



Q FRONT



渋谷マークシティ



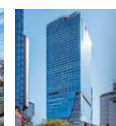
セルリアンタワー

まちづくりノウハウの進化

これまでに培った技術を環境変化や市場ニーズに
応じて高度化。さまざまな地域で進化させ、時代
が求めるサステナブルな“まち”の新たな価値創造
へ活用しています。



渋谷ストリーム



渋谷スクランブル
スクエア



南町田グランベリーパーク

第1ブロック:
多摩田園都市開発を
スタートした川崎市・
梶が谷～鷺沼までの
エリア

CEOインタビュー



代表取締役社長 CEO

寺田 光宏

一貫して社会課題の解決に取り組んできた東急建設が、
現在最も注力すべきは環境問題です。
「暗闇の中、まっ先に松明を掲げて駆けだす」という
創業以来の挑戦する風土を持ち続け、
感動を提供する会社として持続可能な未来に貢献してまいります。

■ **Q. 10年間にわたり「Shinka (深化×進化=真価) し続けるゼネコン」というビジョンを掲げておりましたが、ビジョンをどのように経営に活かされたのか、またビジョンの実現にあたり重視した取り組みと、社内外に与えた影響をお聞かせください。**

ビジョンは企業理念同様に、従業員に登るべき頂を示すものです。ビジョンを示し、従業員のベクトルを合わせることで、全社の意思疎通のスピードが速まります。これまでビジョン達成に向け、中期経営計画の達成に努めてきました。

2011年にビジョン「Shinka (深化×進化=真価) し続けるゼネコン」を定めて以来、業績は2012年こそ低迷しましたが、それ以降はアベノミクス、震災復興、五輪開催決定などもあり、大きく回復してきました。

この10年間取り組んできたのは、「深めるShinka」、つまり建設本業の力を高めることと、建設請負以外の「進めるShinka」でした。「深めるShinka」は、2015年より中期経営計画に現場力強化を明記して取り組み、その間、国内外で極めて難易度の高い大型工事の施工を手掛け、大きな成果を上げてきました。いくつか具体例を挙げると、まずは2013年3月の東急東横線の渋谷～代官山間地下化切り替え工事。これにより渋谷駅周辺の再開発が加速しました。渋谷川が流れる複雑な地下や駅前広場の整備を行う渋谷駅東口基盤整備、渋谷ストリーム、渋谷スク

ランブルスクエア、東京メトロ銀座線渋谷駅などを施工し大きく変貌を続ける渋谷の街の発展に貢献できたと思っています。渋谷の新しいランドマークとなったスクランブルスクエアは、当社の歴史においてもメモリアルな工事です。また東急線沿線の再開発、南町田グランベリーパークのほか、海外においては初進出のベトナムにおける道路工事、バングラデシュでの車両基地工事や、インドネシア・ジャカルタの大量高速輸送プロジェクトなどを施工してきました。国内外共に土木・建築の垣根を超えたプロジェクトが多くあり、土木・建築が一体となり、一つの目標に向かって能動的に助け合うチームワークや東急グループの総合力という当社の強みをいかんなく発揮した象徴的な工事が目立ち事業間の連携がさらに深まったと考えています。同時に、当社自身の企業価値も大きく向上し、「東急ブランド」の価値を強固にすることにも少なからず貢献できたと考えています。

建設請負以外の「進めるShinka」においても、コンセッション事業や不動産事業に、これまで以上に積極的に取

CEOインタビュー

り組んできました。東急グループで取り組む空港関連コンセッションでは2016年より仙台空港、今年度からは広島空港の運営事業に参画しています。上下水道関連では2018年に、浜松市において国内初の下水道コンセッションに参画し、今後は宮城県の上工下水一体コンセッションにも取り組む予定です。しかし、「進めるShinka」の成果には満足していません。

当社の起源をたどりますと、当社はそもそも戦後の首都東京の復興からスタートし、高度経済成長を背景とした安

心・安全な街づくりという社会的使命を担い誕生した会社です。その後も、社会に貢献し続けていくため、建設請負だけでなく新領域への挑戦とその相乗効果による「真価あるゼネコン」の実現を目指してきました。その意味で、今回新たに策定したVISION2030「0へ挑み、0から挑み」は、これまでのビジョンとの連続性があり、また「暗闇の中、まっ先に松明を掲げて駆けだす」という創業以来の挑戦する東急魂を引き継いだビジョンでもあるのです。

■ Q. 2018-2020年度中期経営計画「Shinka2020」を終えて、成果および課題をお聞かせください。

中期経営計画『Shinka2020』は、9年後の「2026年のありたい姿」を見据えた最初の3カ年の経営計画として位置付け、①従業員一人ひとりの能力や働きがいの向上、②国内建設事業の強化・現場力の強化、③新たな事業領域への挑戦、④経営・財務基盤の充実、という4つの基本方針のもと取り組んできました。これらについては一定の成果があがったものと認識しています。人材育成や働きがいの向上、時間外労働の削減といった非財務面においては、従業員エンゲージメントを高める取り組みに加え、土木と建築のそれぞれで自主的な改善活動が進み成果も表れてきました。一方、生産性の向上については、デジタル技術をさらに活用していくことが必要です。建設事業強化に関しては、渋谷駅周辺を中心に大型難工事をやり遂げることで進めてきました。これまで課題だった財務基盤の充実も、ほぼ予定通りに進捗しています。ただし、収益多様化の推進については、コンセッション、不動産事業など

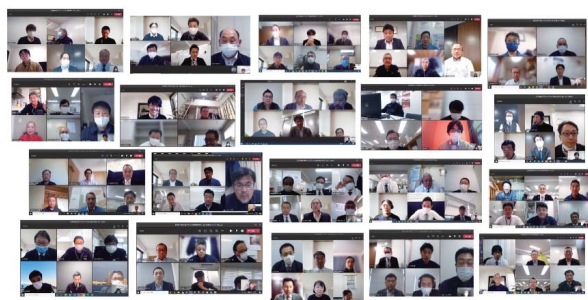
に取り組んできたもののまだ道半ばであり、コロナ禍における急激な環境変化や業績の落ち込みへの対応は、喫緊の重要な課題であると認識しています。これらの環境変化を踏まえ今回「2026年のありたい姿」を一新し、長期経営計画を策定しています。最も大きな特徴は、資本効率をより重視する方向性を打ち出したことにあります。これまでの財務戦略は、財務基盤の安定性を重要方針として、自己資本の充実に注力してきました。今回の長期経営計画では、安定的かつ資本効率を意識した株主還元を方針として打ち出し、DOE4%以上(10%以上のROE、配当性向40%以上)を設定し、中長期的に株主の利益に応え続けることを目指しています。中長期的な建設投資の漸減が想定される中、定量的には、220億円以上の営業利益、営業利益率5.0%以上を目標に、建築リニューアルや新事業領域を拡大してまいります。

■ **Q. 今回、2030年の企業ビジョン「VISION2030」を策定しましたが、策定の経緯とビジョンに対する社長の想いをお聞かせください。**

今回のビジョン策定にあたっては、まずどんな会社になりたいのか、誰に何を提供する集団になりたいのかを定めることが議論のスタートでした。キング牧師の言葉に“I have a dream that～”という有名なフレーズがありますが、ビジョンはそれと同じく“We have a dream that～”でありたいと思いました。さらにビジョンは、当社の羅針盤として常に未来を見ているもの、次の世代への贈り物であり、ワクワクするような、多くの社員の思いを込めたものであってほしいと願っていました。そして、ビジョンの達成により全てのステークホルダーに対して感動や心を揺さぶ

る製品、サービスといった価値を提供したいと思っています。そのためにも、従業員がビジョンを自分ごと化することが重要であり、ビジョン共有のためにさまざまな取り組みを継続的に行っています。

10年後、そして30年後の未来に向け、プロジェクトはもとより、設計、運営、さらには人事や法務、財務などコーポレート業務においても、AIやロボットではできない、人にしかできない感動を提供できる、感動提供カンパニーになりたいと考えています。



「VISION2030」を共有するための少人数でのオンライン対話の様子



「VISION2030」の説明用動画

■ **Q. 新長期経営計画“To zero, from zero.”を通じて実現したい東急建設の在り方、ならびに社会へ提供していく価値についてお聞かせください。**

当社の企業理念のうち、存在理念は「わたしたちは安心して快適な生活環境づくりを通じて一人ひとりの夢を実現します」であり、これは社会貢献からスタートした当社のDNAです。当社が長期経営計画を通じて実現したいことは、社会的価値と経済的価値との両立です。

私たちが社会へ提供する価値は、長期経営計画において、より具体的に定められた3つの価値、すなわち、①脱炭素、②廃棄物ゼロ、③防災・減災です。当社の保有する人材、技術、実績、マネジメント能力、さらに新しい知も結集し、これらの価値を社会に提供していきます。

CEOインタビュー

■ Q. 新長期経営計画について、初年度の施策、特に構造改革や競争優位の源泉とされる人材とDX（デジタルトランスフォーメーション）についてどのように推進されるのかをお聞かせください。

構造改革は長期経営計画を推進するうえで、まず基盤を整える、足腰を鍛え直す必要があると考えたところから始まります。その最も重要な柱は、これまでも磨き続けてきた現場力の強化です。品質、安全を軸とした建設事業の基盤を一つひとつ見直し、次の成長に耐え得る体質にしなければなりません。同様に、評価や処遇などの人材戦略も、今後の成長に大きな影響を与えます。

ICT（情報通信技術）を用いてビジネスモデルの変革を起こすことがDXだと私は理解しています。そこで、重点戦

略を進めるうえでの競争優位の源泉を人材とデジタルとしました。

デジタルによる、業務の効率化やデータの一元管理、全社での活用は、最低限やるべきことですが、顧客視点がなければ自己満足に過ぎず、いかにして提供価値と結びつけるかが重要です。また、最終的にこれらを活かすのは人であり、デジタルに特化した一部のデジタル人材ではなく、会社全体としての底上げが必要だと考えています。

■ Q. 長期経営計画実行のベースとなるコーポレートガバナンスについて、考え方をお聞かせください。

コーポレートガバナンスを強化することが、すなわち企業価値を向上させるということに異論はありません。ただし、コーポレートガバナンス・コードに単にコンプライすることがガバナンスを強化することではありません。会社そ

れぞれ固有の外部環境、生い立ち、文化・風土があり、それを踏まえたガバナンスが必要です。今後も当社は、よりダイバーシティ、すなわち多様性を意識した取締役会の活性化に取り組んでまいります。

■ Q. 新型コロナウイルス感染症の流行が東急建設の事業に与えた影響と、コロナ後の見通しについてお聞かせください。

工事を発注するお客様の事業見直し、延期などに伴い、事業環境は厳しくなりました。また需要の変化を感じています。特に、当社の得意とする鉄道工事については、大きく影響を受けています。また、海外工事への影響も大きく、いまだ不透明な状況が続いています。一方、この環

境下で物流倉庫の市場は活発化しています。さらに、働き方や働く環境に対する意識の変化は、コロナ禍を機に加速しています。リモートワークが増え、働き方の多様化が顕在化しましたが、これらの変化は不可逆的なものであると考えています。



■ Q. 30年後の東急建設は、どのような企業になっているでしょうか。

地球環境保全や防災・減災に努め、サステナブルな循環型社会の実現の担い手となり、世界の安心で快適な生活環境づくりに貢献する会社となっていきたいと考えています。建物や住居、道路、上下水道などといった生活基盤、人間が生活していくうえでなくてはならないインフラを整備、提

供し、さらに運営する企業として、そのフィールドは建設請負から広がっていくと思います。30年後に、当社が実際にどのような姿になっているかは想像できませんが、「人のやらないことに挑戦する」という東急魂は持ち続けたいと思います。

■ Q. ステークホルダーの皆様へのメッセージをお願いいたします。

多くの人が共感しワクワクできる将来の姿を描いた「VISION2030」、そのビジョン達成のための方策である長期経営計画を公表しましたが、この実現に向け、社内において現在、5名程度の従業員とわれわれ経営者が直接対話する共有活動の場を継続的に設けています。2021年度中にすべての従業員との対話を行う予定です。まず当社の従業員がビジョンに共感し行動することが何より必

要です。私は、経営における道德観の最上位にある概念は「誠実」と考えています。より良い社会になるために役立つ企業でありたいという誠実な想いを従業員と共有し、体現してまいります。ステークホルダーの皆様にも、私たちのビジョンに共感していただき、成長を見届けていただきたいと願っています。

CFO インタビュー



■ 基本方針

2018年度からスタートした中期経営計画「Shinka2020」では、強固な財務基盤の構築を目指し、自己資本の充実を図った結果、目標とする自己資本規模を概ね達成することができました。財務基盤の充実に一定の目処がついたため、新たな長期経営計画では、資本効率重視の方針に転換し、成長投資や株主還元を積極化します。中長期的財務シミュレーションをもとに、リスク管理や資金繰りなどを総合的に勘案した、適切なキャピタルアロケーションの実施により、最適な資本構成を追求してまいります。

事業においては、人材×デジタル技術による競争優位の構築と、3つの提供価値による新たな東急建設ブランドの確立を目指します。さらに、現場力の強化と建設生産

システムの革新およびアライアンスやM&A、戦略事業への投資とコア事業とのシナジーなどによる新たな成長機会を創出します。これらの推進により組織・風土改革と成果創出、イノベーションの加速を実現し、中長期的に資本コストを上回る高い資本効率を創出します。具体的には、収益性指標として営業利益率5.0%以上、効率性指標としてROIC7%以上、ROE10%以上をそれぞれ確保することを2030年度におけるKPIとしています。またこの間の事業投資については、「VISION2030」実現のため、10年間で1,700億円を計画し、社会課題の解決を通じた企業価値向上を目指しています。

■ 株主還元と資本効率

当社は資本効率の重要性を認識するとともに、短期的な利益のボラティリティに左右されにくい安定的かつ継続的な株主の皆様への利益還元を重視しています。このため長期的な業績目標であるROE10%以上と連結配当性向40%以上とが均衡した自己資本配当率(DOE)4%以上を目標に配当を実施いたします。また、①中長期の業績、

②資本の状況、③成長投資の機会、④株価を含めた市場環境などを考慮しながら、機動的な自己株式の取得の実施も検討します。なお、2021年度は1株当たり年間配当40円(DOE4%)を予定しています。

資本効率重視の根幹は利益の追求にあります。これに加えてサプライチェーン全体の資金循環速度を向上さ

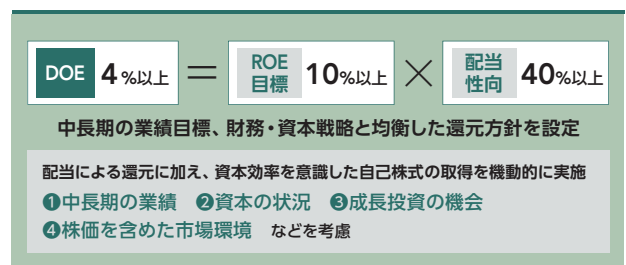
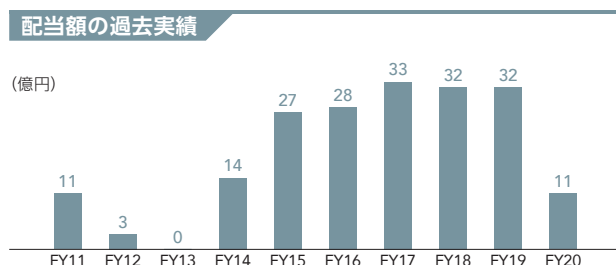
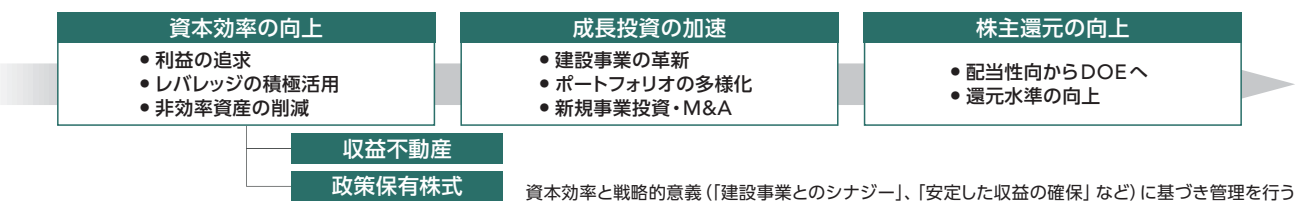
せるため、サプライチェーン・キャッシュ・コンバージョン・サイクル (SCCC) の短縮を目指してまいります。このため、各事業部門においても資本効率重視の意識を共有し、利益の追求とともに「①最適な工期の設定」、「②取下げ金回収サイトの短縮」、「③協力会社への適切な支払い」に取

り組んでいます。全社レベルで資本効率や収益性に対する高い意識を持ち、引き続き努力を重ねるとともに、資本効率 (ROIC、ROE) を向上させる最適な資本構成に向けた財務施策についても、今後さらに検討していかなければならないと考えています。

■ VISION2030実現への取り組み

当社は解決が難しい環境問題という人類にとっての大きな社会課題に、「VISION2030」や長期経営計画の達成を通して挑戦していきます。これに向けて、当社のパーパスである「安心で快適な生活環境づくりを通じて、一人ひとりの夢を実現する」ことを目指した事業を展開しています。こうした新たなチャレンジを根幹に据えた長期経営計画における5つの重点戦略への取り組みは、社会課題解決と同時に、コア事業と戦略事業それぞれの売上高の拡大と収益性の向上につながります。

当社グループは創業以来、自社のビジネスを通じて社会課題を解決すべくチャレンジを続けてきました。今後も引き続き、環境課題の解決に貢献する事業やサービスを一層充実させるべく、事業開発に取り組んでいきます。当社グループが志向するビジネスは、社会から求められる事業であり、かつ社会全体のサステナビリティ実現のためにも非常に重要な役割を担うものです。株主の皆様やステークホルダーの皆様におかれましては、当社グループの今後には是非大きな期待をお寄せいただけるようお願いいたします。



外部環境、リスクと機会、マテリアリティ

東急建設グループは設立から現在に至るまで一貫して、
まちづくりを通じた社会課題の解決を使命として事業を展開してまいりました。
環境変化を踏まえ、今回新たに、経営の重要課題(マテリアリティ)を特定し、
これを起点としてさらなる社会課題の解決と持続的成長を目指していきます。

外部環境の認識

環境

2030年世界の平均気温

1.5度上昇 (対産業革命以前) ※1

●地球温暖化の進展

●自然災害の激甚化

●地球環境の汚染・破壊

●生物多様性の喪失

建設業界

社会資本の老朽化

建設後50年以上経過の割合

【道路橋】

2018年2033年

25% ▶ 63% ※2

【トンネル】

2018年2033年

20% ▶ 42% ※2

●国内建設市場の縮小

●製品サービスへの期待の高まり

●都市への人口集中

●景気の影響を受けやすく、受注の変動が大きく業績の波が大きい

●インフラ老朽化

●環境配慮、リニューアル等建設ニーズの多様化

技術

AI

2030年代に日本の労働人口の49%がAI・ロボットで代替可能となる ※3

●生産性向上への期待

●一企業では解決できない課題の増加

●デジタル技術の加速度的進化

海外市場

途上国の人口増加・生活の質向上

海外市場の拡大

人材・働き方

生産年齢人口

2015年2030年

7,728万人 ▶ 6,875万人 11%減少 ※4

●人手不足・価値観の多様化

●ダイバーシティの進展

●技能労働者の減少

※1 IPCC

※2 国土交通省「社会資本の老朽化の現状と将来」

※3 「日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に(2015)」(野村総合研究所)

※4 国立社会保障・人口問題研究所

リスク

●環境負荷低減技術に対するコスト容認意識の停滞

●サステナブル調達への対応厳格化

●建設事業および建物・構造物のライフサイクルを通じた規制強化

●構造変化への対応の遅れ

●技術力の継承、技能労働者不足に対する供給力確保への対応の遅れ

●安全・品質の確保に資する技量・技能の継承不全およびコンプライアンスの徹底不足

●新たな事業領域でイノベーションを創出できる人材の不足

●イノベーションを創出し続けるマネジメントの不全

●投資に対する適切なリスクマネジメントの不全

●スマートビル／シティなどへの対応の遅れ

●ライフスタイル／ワークスタイルの多様化への対応の遅れ

●多様性をより促進し、より活かすための制度導入・対応の遅れ

●デジタル対応など適応すべきスキルに対する中堅以上のリスキングの遅れ

●D&Iが進まないことによる従業員エンゲージメントの停滞・低下

●次世代経営者の育成不足

●コンプライアンス違反などによる社会的信用の低下

機会

●脱炭素社会の実現に向けた政府の積極姿勢と支援策の活用

●サーキュラーエコノミーへの取り組み積極化

●気候変動による防災・減災の観点からのインフラ整備要請の持続

●DXによる建設生産システムの変革と新たな価値提供機会の創出

●オープンイノベーションによる課題解決の促進

●建物・構造物に対する環境負荷低減ニーズの本格化

●DXによるバリューチェーンの川上・川下への価値提供機会の増加

●建設市場・周辺領域における社会・環境課題解決ニーズの高まり

●新興国のアフターコロナにおける経済発展再加速

●渋谷周辺の再開発・まちづくりの気運の高まり

●渋谷など東急沿線のまちづくり関連工事で培ったノウハウの活用

●環境・社会課題、DXおよび新たな事業領域への挑戦機会の増加

●ミレニアル世代・Z世代(デジタルネイティブ)の活躍促進

●女性活躍・高いスキル・能力を持った高度専門人材の獲得と活用

●意思決定における透明性の向上

●変化への適切な対応と安定的な成長基盤の確立

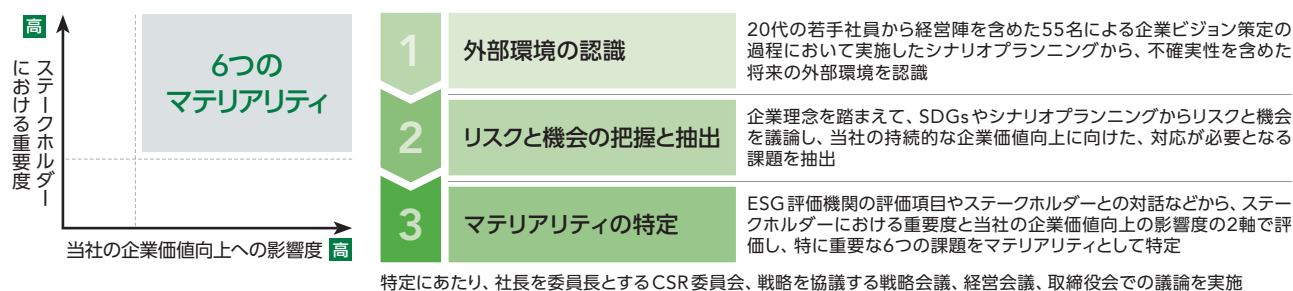
※1 IPCC

※2 国土交通省「社会資本の老朽化の現状と将来」

※3 「日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に(2015)」(野村総合研究所)

※4 国立社会保障・人口問題研究所

マテリアリティの特定と選定プロセス

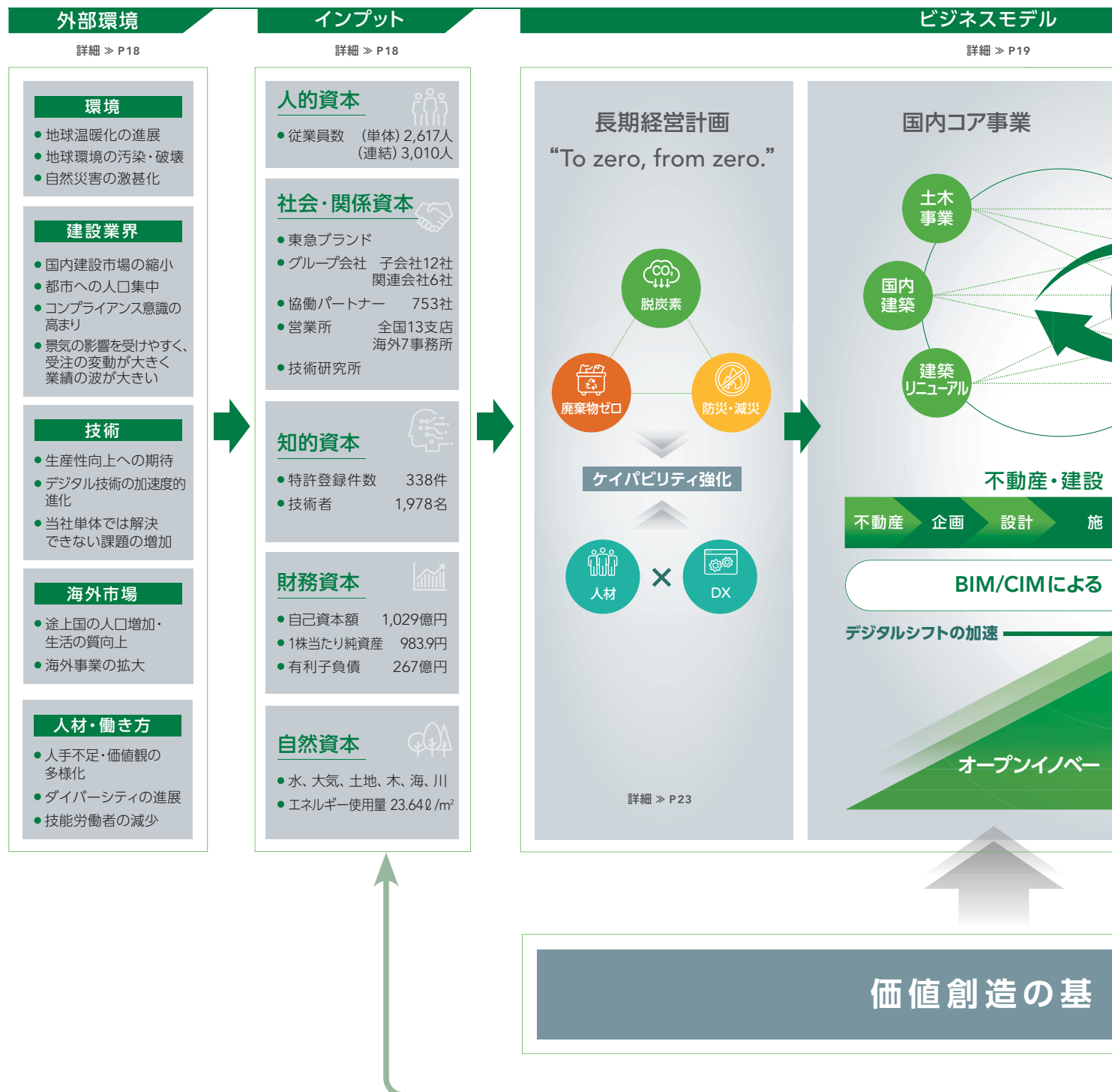


マテリアリティ	戦略とのつながり	主な取り組み	関連するSDGs
気候変動への対応と適応	東急建設ブランド 気候変動に対応した新たな技術を開発し、「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」を提供するトップブランドとして「東急建設ブランド」を確立し、今後の事業の強い成長エンジンとする。 詳細 > P24	● 二酸化炭素排出を削減する低炭素型コンクリート CELBIC 詳細 > P29 ● ZEB、ZEH-M取り組み（エネルギー消費量の収支ゼロを目指す建築物） 詳細 > P56 ● 100%再生可能エネルギー由来電力の使用 詳細 > P56 ● 重機・ダンプの非化石燃料化（GTL燃料の導入） 詳細 > P56 ● 建設廃棄物選別ロボット導入・実用化開始 詳細 > P29 ● 落橋した上田電鉄別所線千曲川橋梁の災害復旧 詳細 > P29 ● TCFD提言に沿った情報開示への取り組み 詳細 > P52	
建設産業の構造変化	コア事業 DX推進による建設生産システムの革新とM&A機会創出による収益拡大を図る 詳細 > P24, 32, 34	● VRを活用し建設現場の合意形成を迅速化する実証実験 詳細 > P29 ● 山岳トンネル工事支援ツールの開発 詳細 > P33 ● トンネル全断面点検システム 詳細 > P33 ● 建設生産システムの変革に向けたM&A・アライアンス 詳細 > P35 ● 建築の全新築作業所へBIMファーストモデル導入 詳細 > P35 ● 安全衛生・品質管理への取り組み 詳細 > P58・59 ● CSR調達・サプライチェーンの取り組み 詳細 > P60	
イノベーション	戦略事業 戦略事業への投資とコア事業とのシナジーにより新たな成長機会を創出する 詳細 > P24	● 不動産事業 詳細 > P36 ● 国際事業 詳細 > P38 ● PPP/コンセッション事業 詳細 > P40 ● 国内外ベンチャー企業への投資 詳細 > P40	
まちづくり	東急建設ブランド コア事業 戦略事業 東急建設ブランドを体現する持続可能なまちづくり	● 渋谷駅周辺再開発 ● 東急線沿線再開発（「新綱島」、「南町田」等）	
ダイバーシティ&インクルージョン	人材・組織 デジタルネイティブ世代・高度専門人材の登用など、人材の多様化・強化を加速し、組織・風土改革による企業成長・イノベーション創出等の成果を創出する 詳細 > P26	● 従業員エンゲージメント向上 詳細 > P63 ● 女性活躍推進・障がい者雇用 詳細 > P62 ● ビジョン浸透活動 詳細 > P9 ● 働き方改革・人材育成 詳細 > P62・63	
コーポレートガバナンス	経営の公正性・透明性を高めると同時に、戦略の実効性を高めるために機能を強化する	● コーポレートガバナンス強化 詳細 > P41 ● コンプライアンス・リスクマネジメント 詳細 > P50 ● 次世代経営人材の育成 詳細 > P63	

価値創造プロセス

東急建設グループは、安心して快適な生活環境づくりを通じて一人ひとりの夢を実現するために、事業を通してさまざまな社会課題の解決を図ってきました。

国内コア事業と戦略事業のシナジーを高めながら、2030年の企業ビジョン「VISION2030」で掲げた「0へ挑み、0から挑み、環境と感動を未来へ建て続ける。」の実現を通じて、社会課題の解決と企業価値の最大化を目指します。



2030年の企業ビジョン VISION 2030

存在理念(パーパス)

わたしたちは安心して快適な生活環境づくりを通じて
一人ひとりの夢を実現します

経営理念(バリュー)

- 挑戦する経営
- 顧客重視の経営
- 人を活かす経営
- 公正で開かれた経営

マテリアリティ

- 気候変動への対応と適応
- まちづくり
- 建設産業の構造変化
- ダイバーシティ&インクルージョン
- イノベーション
- コーポレートガバナンス

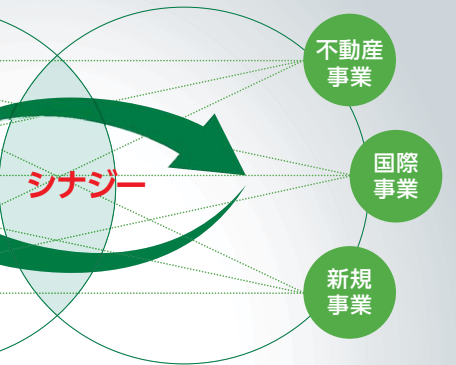
アウトプット

詳細 > P19

アウトカム

詳細 > P19

戦略事業



バリューチェーン



デジタルプラットフォーム



ジョン・アライアンス M&A

盤

詳細 > P41

	(億円/%)
売上高	2,314
営業利益	35
営業利益率	1.5

2021年3月期

提供するサービス・事業

土木事業

鉄道・道路・トンネル・橋梁等の構造物の構築、震災復興事業等



建築事業

商業施設・ホテル・事務所・住宅・工場・病院・物流センター等の構築、リニューアル事業、木造建築事業等



不動産事業

賃貸事業、等価交換事業等



国際事業

鉄道・道路整備事業、高層建築、工場建設等



新規事業

PPP/コンセッション事業、パブリカ事業など



社会への 提供価値



脱炭素



廃棄物
ゼロ



防災・減災

ステークホルダー との共有価値

人的資本

- 従業員エンゲージメント BBB
- 研修受講者数 3,626人
- 1人当たり人材育成投資 5.7万円/年
詳細 > P63

社会・関係資本

- 顧客満足度* 98%
※顧客満足度: 当社単体の民間顧客満足度(「ぜひ発注したい/発注してもよい」回答の割合)
- 安全指数 0.19
- 障がい者雇用率 2.46%

知的資本

- 特許出願件数 28件 (2020年度)
- eco検定取得者数 1,485人(累積)

財務資本

- ROIC 3.2%
- ROE 2.6%

自然資本

- 温室効果ガス排出量 5.0%削減(2018年度比)
- リサイクル率 93.5%
- 電力使用量 2.25%増加(2019年度比)

価値創造プロセス解説

価値創造プロセスは、「VISION2030」策定に関わった経営陣・若手社員55名の約5カ月にわたる議論や、長期経営計画「To zero, from zero.」策定における取締役会の議論を反映し、策定しています。



外部環境の認識

■ 環境

気候変動に関する政府間パネル (IPCC) によれば、早ければ2030年に世界の平均気温は産業革命以前と比較し、1.5度上昇すると予測されています。気候変動がもたらす自然災害による経済的損失の拡大とともに、防災・減災への意識が高まっています。これまでの大量消費社会における環境汚染、気候変動の原因とされる温室効果ガスについて、グローバルでの規制が加速し、加えて脱炭素社会の実現に向けた企業への期待も高まっています。急速に進展する脱炭素社会・循環型社会に対応し、当社グループは、2030年に向けた企業価値創造として、「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」を3つの提供価値と定め、気候変動問題などの社会課題の解決とそれを通じた経済価値の創出、さらには事業活動を通じてのさまざまなステークホルダーへの還元を強く意識したサステナブル経営を実践します。

■ 建設業界

建設業界は、国内人口減少に伴い中長期的に建設市場自体は漸減していくものと予想しています。一方で、戦後構築してきたインフラが老朽化を迎えており、道路橋やトンネル、水道管などさまざまなインフラの更改が必要とされています。加えて環境意識の高まりから、将来にわたりエネルギー消費の少ない建物や、新築ではなくリニューアル需要の増加が見込まれます。建設産業の従事者が減少するなか、施工安全性

や品質の確保、技能・技術の継承など、サプライチェーン全体の適切な対応が求められています。

■ 技術

人口減少は建設業の人手不足にも波及しており、省人化や生産性の向上が必要とされています。生産性向上に向けたデジタル技術の活用は、抜本的な建設生産プロセスの改革に繋がります。これをより速く、効率的に進めるため、さまざまな企業と連携、アライアンスが求められています。

■ 海外市場

アジアをはじめとする開発途上国では、人口増加により鉄道や交通などさまざまな社会インフラが必要とされ、これまで当社が国内で培ったノウハウを活かせる魅力的な市場です。一方で、労働慣行や価値観などさまざまな違いによるリスクもあり、ローカル企業とのパートナーシップやローカル人材の活用が求められます。

■ 人材、働き方

企業においては、これまでの画一的な労働人材ではなく、デジタルネイティブで、環境やSDGsへの関心が高い若い世代や、女性の進出などにより多様な価値観を持つ人材が増えるとともに、これら多様な人材を活かす経営が求められています。建設業では専門的な技能労働者不足が顕在化し、加えて労働時間に対する法規制も厳しくなり、働き方の見直しが必要とされています。

インプット

■ 資本

人的資本：社会課題解決を起源とする当社では、課題解決ができる自律・共創型の人材を求めています。また、自律を支援し、多様な人材を活かすリーダーシップ・マネジメントスタイルの変革を通じた従業員エンゲージメント(従業員一人ひとりが会社の掲げる戦略・目標を適切に理解し、自発的に自分の力を発揮する貢献意欲)の向上を推進します。

社会関係資本：「美しい時代へ」をスローガンに掲げる東急グループの総合力を活かし、子会社や関係会社、またさまざまなパートナー企業とともにビジネスを行います。

知的資本：競争力と差別化の源泉となる人材育成とデジタル技術の開発を推進します。大規模・高難度案件の施工技術など顧客ニーズに応じた技術開発を積極的に進め、技術的課題の解決に取り組みます。

財務資本：将来の環境変化に伴うリスクと機会に対応するために、有利子負債の活用を含めた最適な資本構成を追求します。経営・財務基盤のさらなる充実と成長投資、資本効率の向上をバランスよく実施します。

自然資本：クリーンエネルギー化やリサイクルを通じて、気候保全と生物多様性の維持に努め、「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」の3つの提供価値のもと、地球環境保全に努めます。

ビジネスモデル

■ 東急建設の事業

建設産業の構造が変化するなかで、一つのキーになるのが、BIM/CIM^{*}によるデジタルプラットフォームの構築とDXの加速です。

建設事業のデジタルシフトに対応し、営業、施工、経営管理の各側面においてデジタル化を加速させます。人材育成やリスキリング、新たな人材の獲得を進めることで、他社を上回る圧倒的なスピードでBIM/CIMによるデジタルプラットフォームの構築を推し進めます。さらに、ノウハウの研鑽とデジタル活用のシナジーによって新たなビジネスモデルを構築していきます。こうしたDXの進展により、東急グループはもとより、異業種との連携にもつなげ、建設プロセスの一气通貫での変革を促し、川上・川下領域における新たな価値提供機会の創出を目指します。

コア事業（国内土木事業、国内建築事業+建築リニューアル事業）では、引き続き現場力の強化に取り組みながら、「BIM/CIMによるデジタルプラットフォームの活用」「3つの提供価値を軸とした提案営業による差別化」「バリューチェーンを川上・川下に広げることによる新たな価値の創出」などを推進します。オープンイノベーション、アライアンス、あるいはM&Aなども活用し、ケイパビリティを高める

ことで、戦略を具現化させていきます。こうした取り組みによる成果を踏まえ、計画の後半では、顧客主導の請負業からの脱却を目指します。

戦略事業（国際事業、不動産事業、新規事業）のうち、国際事業においては、ローカル企業とのパートナーシップ構築などにより、各国の市場環境に適応した高収益モデルの確立を目指していきます。

一方、これまでの不動産事業は、「建設事業がフロービジネスであることからボラティリティ、つまり業績の変動幅が大きい」という考え方から進めてきましたが、今後は安定収益の確保に加え「建設事業とのシナジー」も併せて追求していきます。また、BIMがバリューチェーンの川上から川下をつなぐプラットフォームになることで、建設事業変革の起点となります。これにより建設・不動産バリューチェーンの障壁が取り払われ、バリューチェーン全体での価値提供を目指すことが可能になります。

新規事業では、2021年4月に新設した「価値創造推進室」が、継続的に3つの提供価値に基づいた新しい事業を創出していく役割を担います。

アウトプット

■ 提供するサービス・事業

2021年3月期のセグメント別売上高構成は、土木事業（海外含）が32.7%、建築事業（海外含）が66.2%、不動産事業等が1.1%でした。長期経営計画の基本方針としては、コア事業を国内土木・国内建築・建築リニューアル事業、戦略事業を国際・不動産・新規事業と定義し、それぞれ知

の進化、知の探索を実践しています。当社には渋谷をはじめとする多くの超高層ビルの実績があるほか、オフィスビルや学校、官公庁舎、マンション、環境配慮型の建物に加えて、高い技術を有する鉄道工事、道路・上下水道工事などに豊富な施工実績を有しています。

アウトカム

■ 社会への提供価値とステークホルダーとの共有価値

当社はこれらのアウトプットを通じ、社会に対し「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」の3つの価値を提供していきます。これら3つの提供価値を軸に、人材とデジタル技術を競争優位の源泉とした戦略により、財務・非財務両面での企

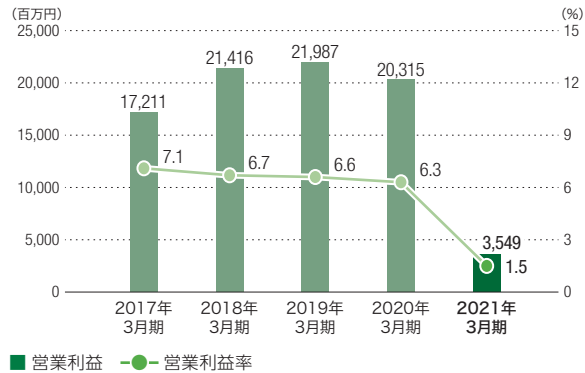
業価値の最大化を目指してまいります。そして、2030年に向けた企業ビジョン「VISION2030」では、カーボンゼロ、廃棄物ゼロへの挑戦、新たな事業へゼロから挑む覚悟をもって、ステークホルダーの皆様に対し、環境と感動を提供していきます。

* BIM/CIM (Building/Construction Information Modeling, Management) : 調査、設計段階から3次元モデルを導入し、施工、維持管理の各段階においても、属性情報（材料、強度等）を付与しながら一連の建設生産・管理システムにおいて活用することで、品質確保とともに生産性向上を目的としたワークフロー。

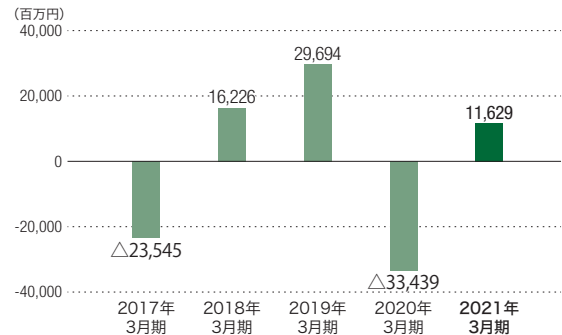
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト (連結)

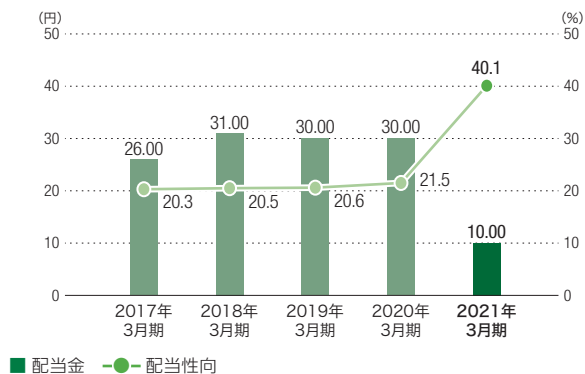
営業利益/営業利益率



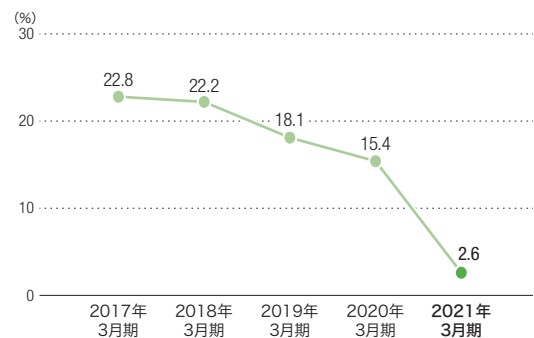
営業活動によるキャッシュ・フロー



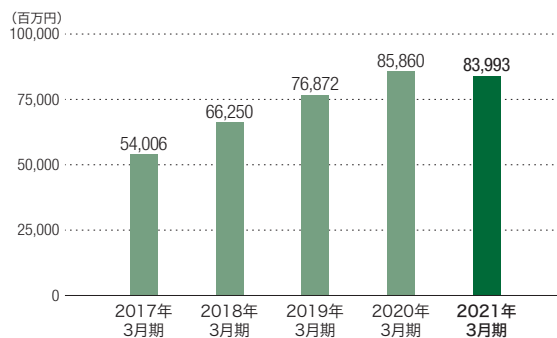
配当及び配当性向



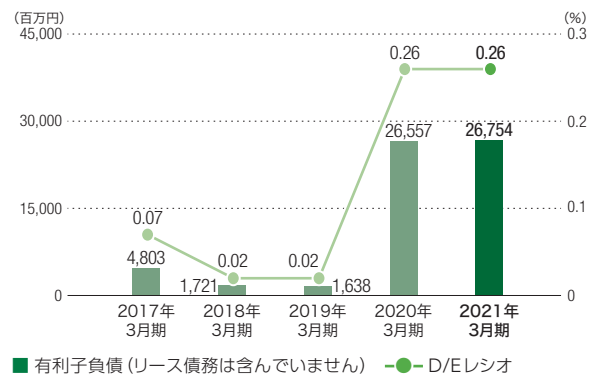
ROE



株主資本

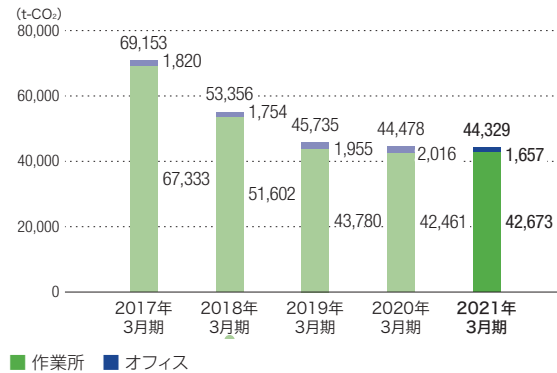


有利子負債・D/Eレシオ

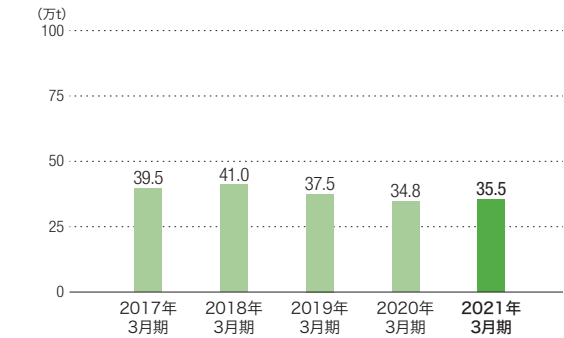


■ 非財務ハイライト (単体)

CO₂排出量

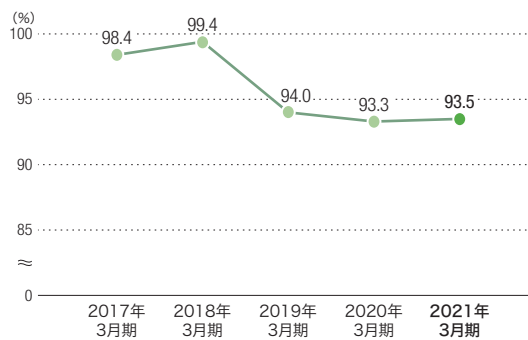


建設副産物発生量

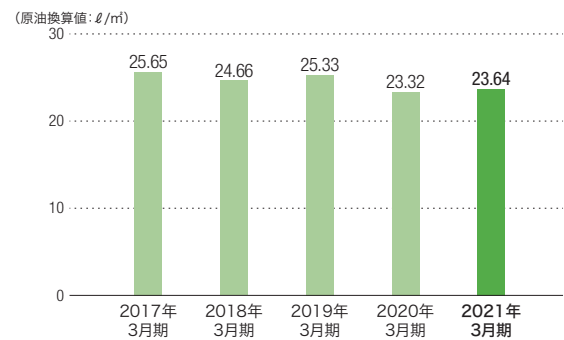


※ 建設副産物とは建設工事に伴い副次的に発生する物であり、再生資源および廃棄物を含むもの

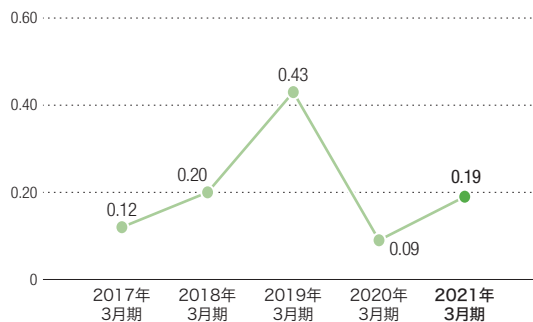
リサイクル率



使用エネルギー量 (本社および支社事業所、研究所、工場)



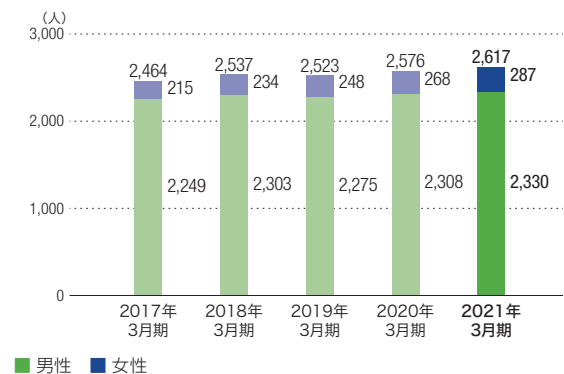
安全成績 (安全指数)



安全指数: $\sqrt{\text{度数率} \times \text{強度率}}$

※ 度数率とは100万延労働時間あたりの労働災害の死傷者をもって災害の頻度を表した指標。強度率とは1000延労働時間あたりの労働損失日数で、労働災害の重さの程度を表した指標

従業員数



長期経営計画 “To zero, from zero.”

■ 前中期経営計画の振り返り

2018年度より3カ年の中期経営計画「Shinka2020」を実行し、人材・組織の変革や既存事業の強化、収益多様化の推進、財務基盤の充実などに努めました。

戦略

- 従業員の意欲・能力を引き出す人材・組織の変革
- 顧客起点と現場力による国内建設事業の強化
- 戦略事業の拡大による収益多様化の推進
- 収益力の強化を支える経営・財務基盤の充実

成果

- 渋谷駅周辺再開発を始め、国内外で過去に経験のない大型案件・難工事を完遂
- 自己資本の蓄積が進み、会社再建・再生以来課題としてきた財務の健全性が向上

課題

- 渋谷再開発など大型案件などの一段落による受注のポートフォリオの変化
- 営業利益率の大幅な低下
- 利益の大幅な落込みによるROEの低下
- 国内建設事業以外の収益拡大が不十分
- コロナ禍による社員の意識や働き方の変化
- 急激な局面変化に対する危機意識の醸成

中期経営計画

2018年度-2020年度 「Shinka2020」

環境変化に負けない企業へ

	目標	2020年度(実績)
売上高	(修正前) 3,120億円 (修正後) 2,440億円	2,314億円
営業利益率	(修正前) 6.3% (修正後) 2.7%	1.5%
自己資本額	(修正前) 1,100億円 (修正後) 1,040億円	1,029億円
ROE	(修正前) 13% (修正後) 5%	2.6%

■ 長期経営計画 “To zero, from zero.” の全体像

加速する社会課題への意識の高まりや社会情勢の変化を受け、前中期経営計画の成果・課題を基にして長期経営計画 “To zero, from zero.” を策定

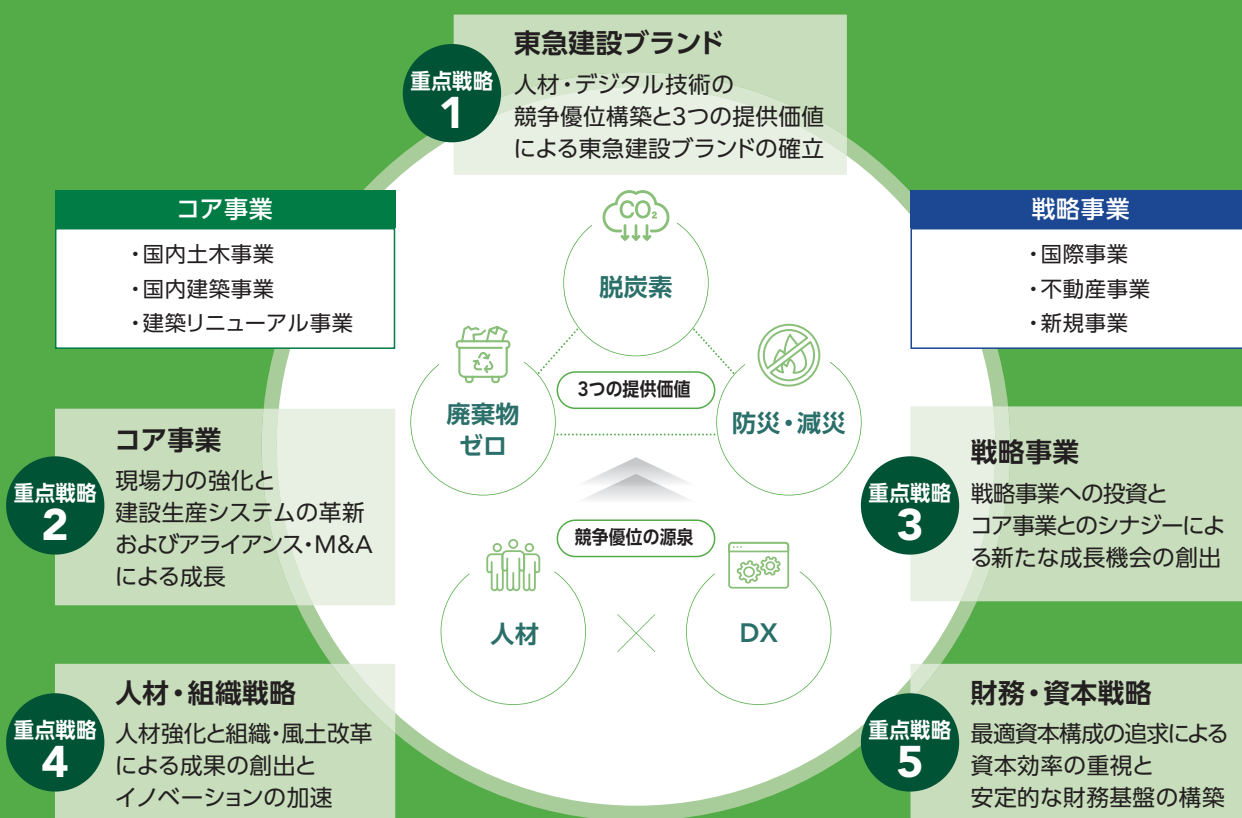
ゴール=VISION2030

0へ挑み、0から挑み、環境と感動を未来へ建て続ける。



基本方針

国内土木・建築・建築リニューアル事業を「コア事業」、国際・不動産・新規事業を「戦略事業」と位置づけ、「知の深化」と「知の探索」を実践し、人材とデジタル技術を競争優位の源泉として3つの提供価値を軸とした5つの重点戦略を実行する。これにより、財務・非財務両面での持続的な企業価値の向上を目指す



	2020年度(実績)	2021年度	2023年度	2030年度
収益性	営業利益	35億円	70億円	130億円以上
	営業利益率	1.5%	2.4%	4.0%以上
効率性	ROIC ^{※1}	3.2%	4.1%	6.0%以上
	ROE	2.6%	4.8%	8.0%以上
健全性	D/Eレシオ	0.26倍	0.5倍以下	0.5倍以下
	自己資本比率	45.4%	40-45%程度	40-45%程度
非財務	従業員エンゲージメントレーティング ^{※2}	BBB	BBB	A
	GHG 排出量 2018年度基準	5.0%削減	7.5%削減	12.5%削減

※1 ROIC:当社は、事業展開に必要な株式取得などへの投下資本に対するリターン(配当等)を適切に反映するため、ROICの算定式を次の通りとしています。(NOPAT+営業外収益)/(自己資本+有利子負債)

※2 従業員エンゲージメントレーティング: (株)リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」によるエンゲージメントレーティング。対象は子会社を含めたグループ全体の従業員。全11段階に分かれており、現行の「BBB」は、「AAA」「AA」「A」に次ぐ上位から4段階目のレーティング。

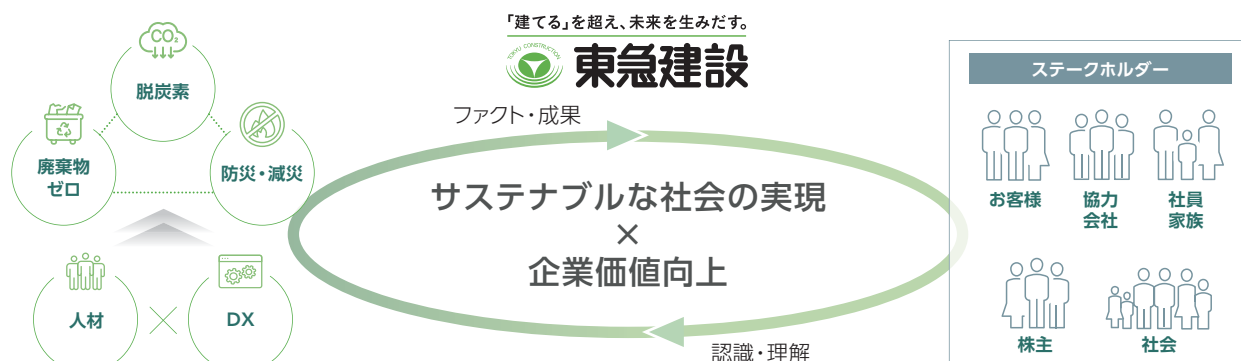
長期経営計画 “To zero, from zero.”

重点戦略

1

東急建設ブランドの訴求・確立

取り組みや成果を可視化、新たなブランドメッセージとともに社内外へ訴求



ステークホルダーの認識・理解と企業価値向上の好循環を創出

重点戦略

2

コア事業の深化

現場力の強化と建設生産システムの革新、戦略的アライアンスによりケイパビリティを強化

	2021～2023	2024～2026	2027～2030
コア事業戦略	3つの提供価値に資する事業の積極展開 / 成功事例の創出 BIM/CIMによるデジタルプラットフォームの最大活用	3つの提供価値を軸に競合と差別化した提案型営業へのシフト BIM/CIMデータを基にバリューチェーンの業容拡大 / 事業間シナジーの最大化	蓄積したデータ / 取り組み実績をもとに新たな建設スキーム (IPD*等) をリードし、顧客主導の請負業からの脱却を目指す



※ IPD (インテグレートド・プロジェクト・デリバリー): 発注者、設計者、建設会社、専門工事会社などの多様な関係者が1つの契約の下で進めるプロジェクト手法

3つの提供価値を軸にBIM/CIMによるデジタルプラットフォームを構築、現場力の強化を図るとともに、土木・建築事業間のシナジーを創出していきます。同時に提案型営業へとシフトし、請負業からの脱却を図ります。

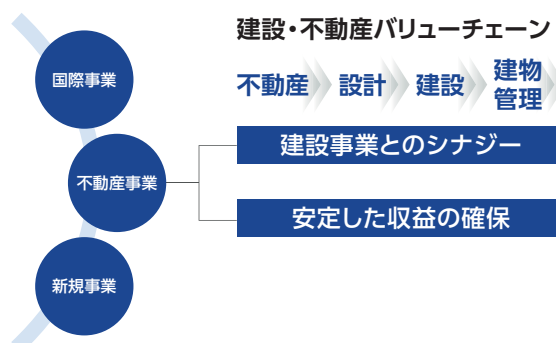
重点戦略

3

戦略事業の成長

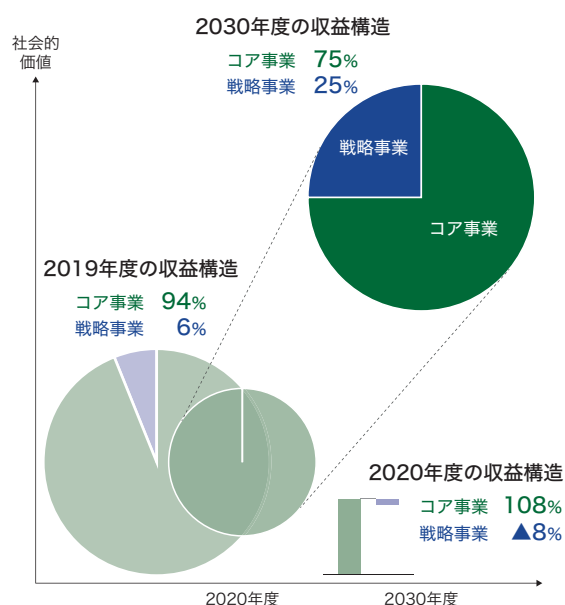
コア事業とのシナジーを強く意識した取り組みや投資により、新たな成長機会を創出

建設業界は景気に左右されやすく、ボラティリティの高い業界です。戦略事業は、コア事業である土木・建設事業とのシナジーを意識しながら新規事業を展開し、あらたな事業機会を創出していきます。特に不動産事業は、ストックビジネスとして収益性を確保しながら、建設事業とのバリューチェーンをつなぐプラットフォームの一部として一気通貫のシステムを構築し、不動産開発事業のノウハウ獲得とバリューチェーン全体におけるさらなる効率化を実現します。



● VISION2030・長期経営計画の実現イメージ

建設事業のビジネスモデルと事業ポートフォリオの変革により企業価値を向上



■ コア事業

- ・3つの提供価値で業界トップクラスのブランドを確立
- ・BIM/CIMをプラットフォームとして、人材×デジタル技術により、バリューチェーン上でさまざまな付加価値を生み出し、建設事業のビジネスモデルを変革
- ・収益規模を着実に成長させる

■ 戦略事業

- ・国際、不動産および建設事業のイノベーションや社会課題解決につながる新規事業の成長により、事業ポートフォリオの変革を実現
- ・イノベーションを創造する企業文化の浸透により、新たな社会課題解決への取り組みを、弛むことなく持続

■ 主要KPI

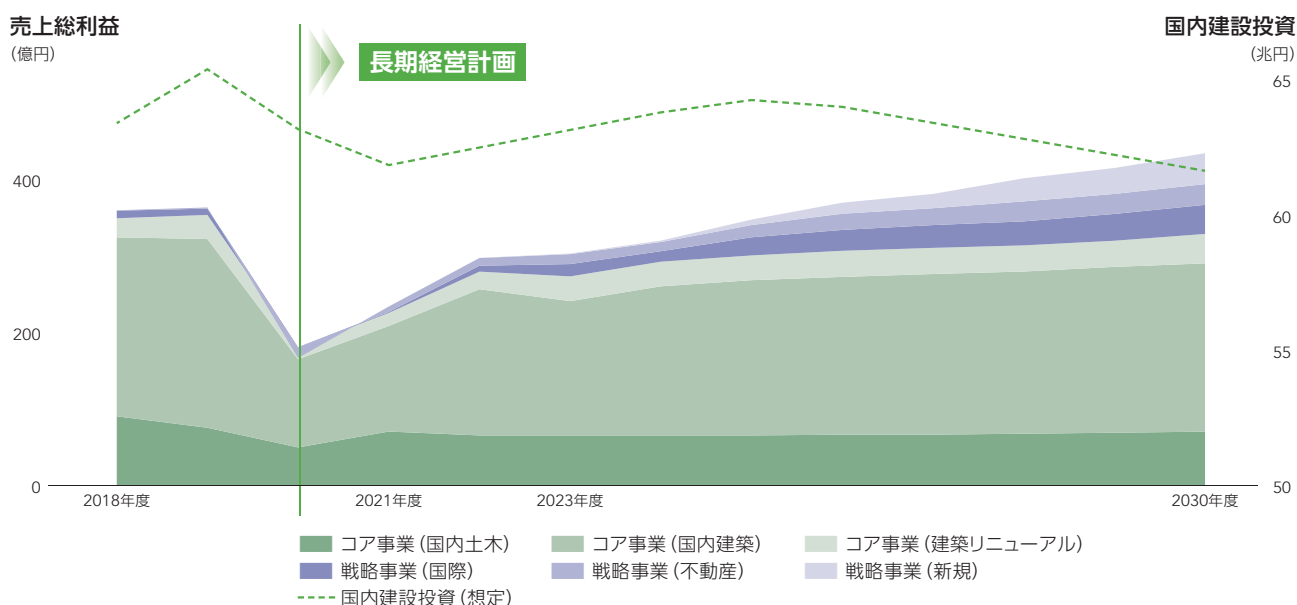
- ・温室効果ガス排出量: Scope1・2・3で30%を削減
- ・営業利益220億円以上
- ・安定的にROE10%以上、ROIC7%以上を確保



● VISION2030・長期経営計画の成長イメージ

建設投資の縮減に負けないコア事業と戦略事業への投資により成長を実現する

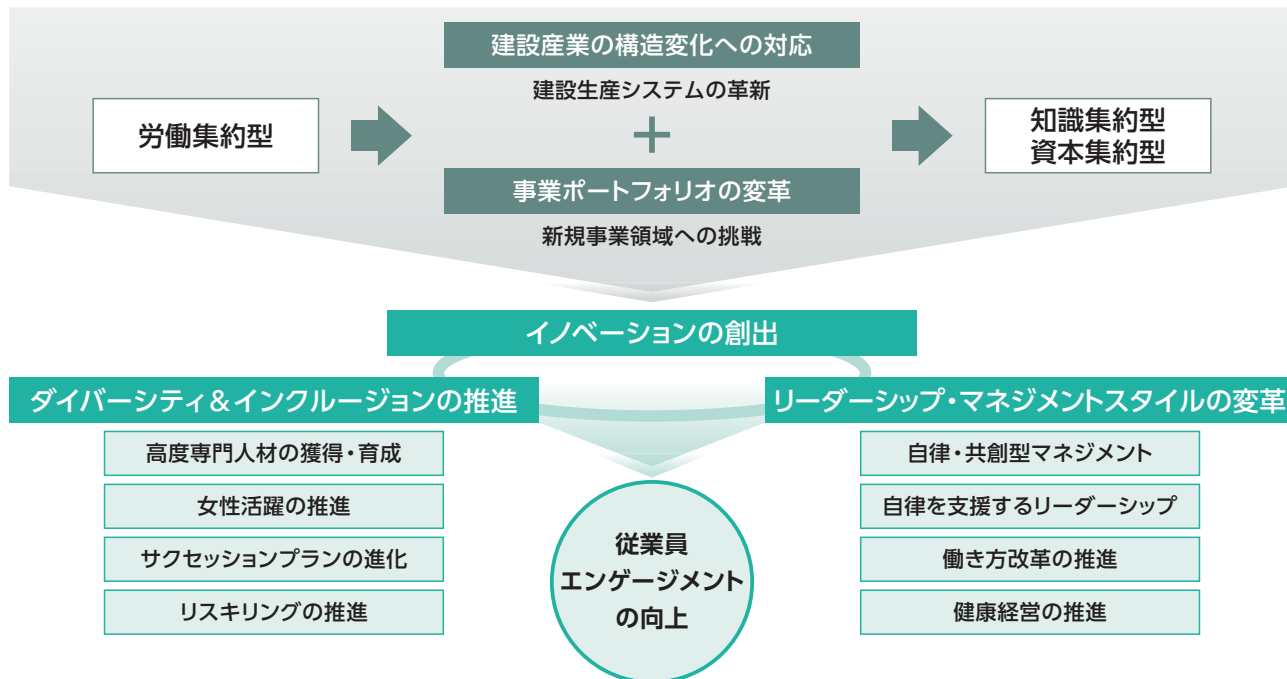
シンクタンクによる国内経済の中長期見通しなどを参考に、2021年度以降の国内建設投資の推移を当社独自に試算・想定。その結果、コロナ禍の収束を受けて2021年度を底に緩やかに回復し、国土強靱化の継続と企業の設備投資の回復により2025年頃までは堅調に推移していく予測です。その後は人口減少や国の財政懸念、フローからストック重視の流れおよび供給力の課題などから漸減傾向を見込んでいます。当社は、こうした建設業界の下降基調の中でも投資を続け、コア事業と戦略事業における適切なポートフォリオの構築と、各事業の成長を実現していきます。



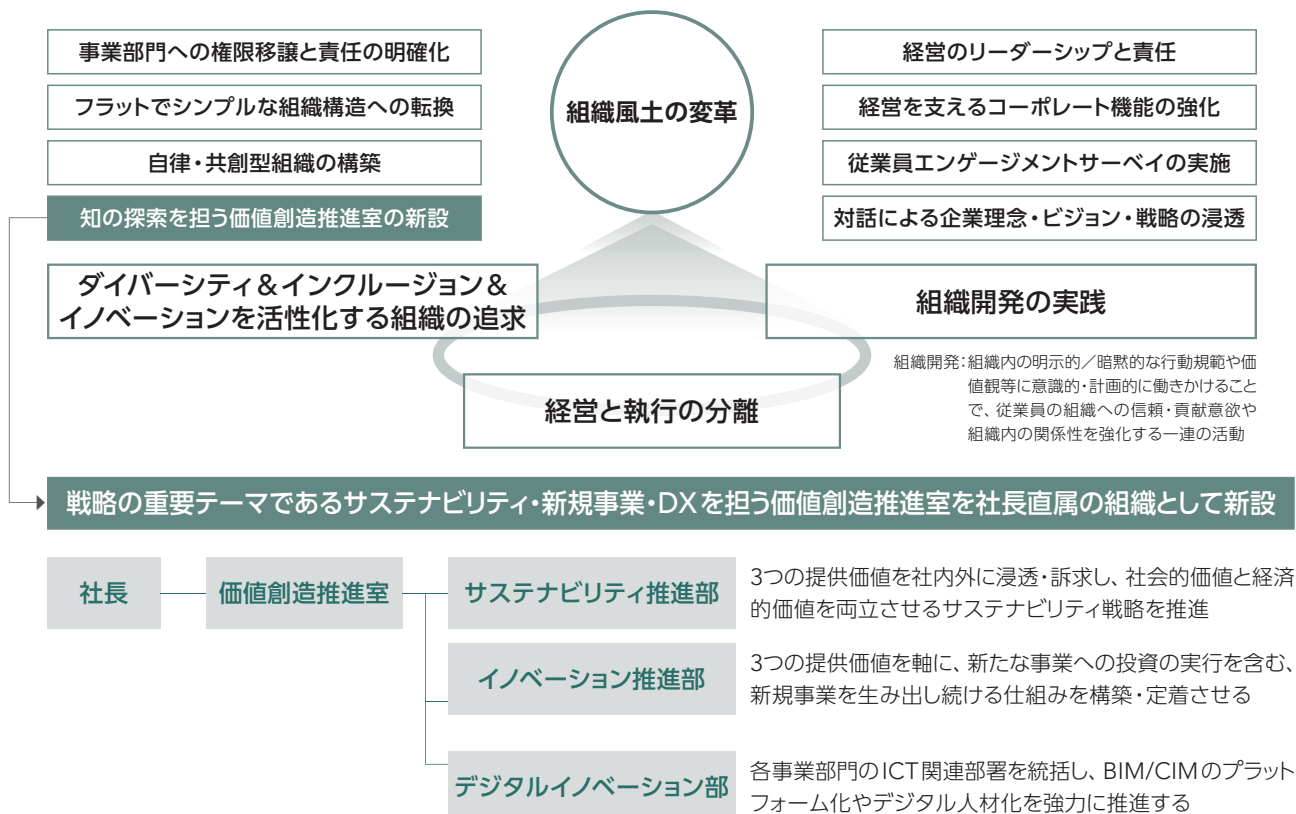
重点戦略
4

人材・組織戦略

建設生産システムの革新・新事業領域への挑戦を加速するための人材戦略を推進し、従業員エンゲージメントを向上



● 人材戦略と連動した組織・風土の変革により、成果の創出とイノベーションを加速

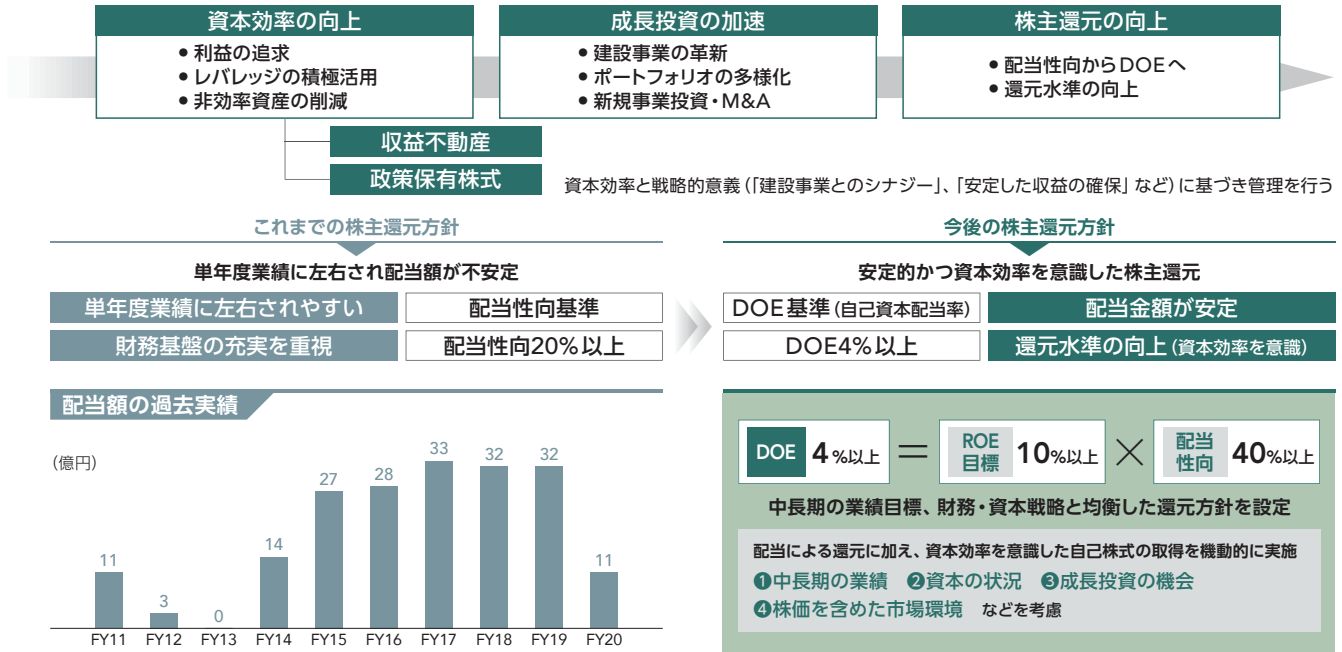


重点戦略 5

財務・資本戦略

従来の考え方を一新し、資本効率の向上（最適な資本構成の追求）へ舵を切る

これまで財務基盤の充実を図って積み上げてきた自己資本をもとに資本効率の向上に取り組み、建設事業の革新やDX、新規事業などへの成長投資を加速します。また、資本効率を意識した上で株主還元水準の向上を目指します。



● 新たなマネジメントサイクルの導入

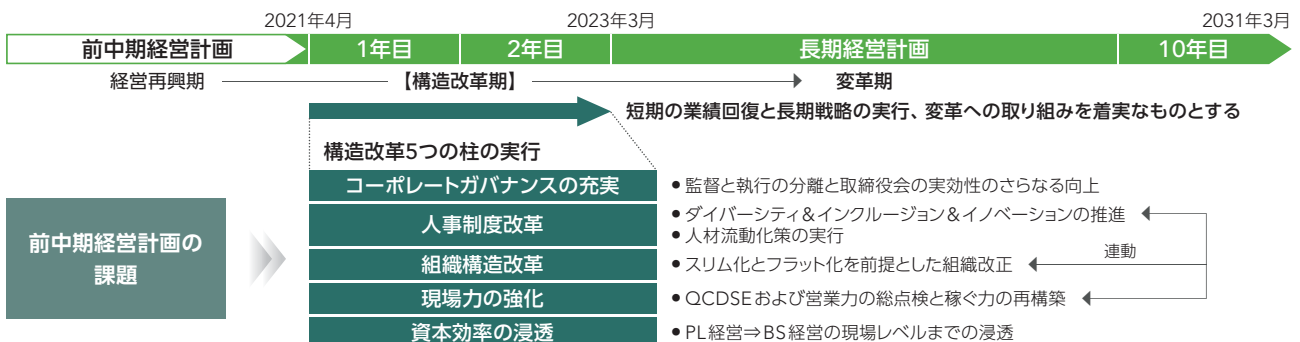
当社は、従来3年ごとに策定してきた中期経営計画に代えて、ビジョン2030とその達成に向けた10年間の長期経営計画と短期の実行計画に基づく新たなマネジメントサイクルを導入しました。

これまでの3年間の中計期間をベースとしたマネジメントサイクルでは、激しい環境変化への柔軟な対応が難しいことに加え、高度な経営課題を解決するには期間が短いという問題が生じていました。

今回新たに導入したマネジメントサイクルでは、毎年、3年先の到達点を更新しながら中長期を意識した単年度の戦略を策定することとしました。10年後のビジョンに強くコミットしつつ、環境変化や戦略の進捗状況に応じて柔軟に戦略をローリングできるマネジメントサイクルを通じて、2030年に向けた変革を確実に実行していきます。

● 構造改革の実行

業績の急転には強い危機感。業績回復を喫緊の重要課題と認識し構造改革を実行



長期経営計画 “To zero, from zero.”

■ 競争優位の源泉と3つの提供価値

当社は、SDGsを起点とした社会課題の解決を、経営における重要課題として設定しています。なかでも気候変動リスクの低減を中心に「脱炭素」、「廃棄物ゼロ」、「防災・減災」の3つの提供価値を長期経営戦略の根幹に据えました。「人材×DX」を競争優位の源泉として、これら3つの提供価値を軸に事業展開を進めていきます。

“To zero, from zero.”



競争優位の源泉



- ・デジタル人材の採用・育成
- ・BIM/CIMによるデジタルプラットフォームを構築し、デジタルシフトを加速させる

3つの提供価値



「つくる」だけに留まらず、建設事業のバリューチェーン全体と新たな事業領域でカーボンゼロに挑戦する



循環型経済の実現に貢献し、ごみの焼却によるCO₂発生抑制に挑戦する



インフラ整備を通じた貢献だけに留まらず、大規模自然災害の発生要因でもあるCO₂の発生抑制に挑戦する



人材

当社は、長期経営計画”To zero, from zero.”において、人材を競争優位の源泉と位置付けており、従業員エンゲージメントスコアをKPIの1つとして設定しています。

2020年には、(株)リンクアンドモチベーションが実施した「ベストモチベーションカンパニーアワード2021-大手企業部門-」において2年連続で上位10社に選出されるなど、当社の取り組みが評価されています。

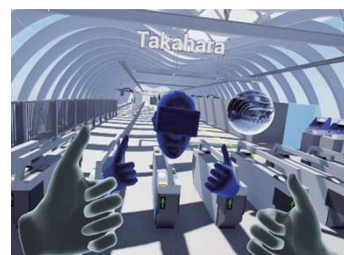
今後も、建設生産システムの革新・新事業領域への挑戦を加速するための人材戦略を推進し、従業員エンゲージメントの向上を図っていきます。



DX

建設工事では、発注者・設計者・施工者・協力会社など所属会社や部署の異なる多くの関係者がコミュニケーションを取りながら意思決定を行う場面が頻繁に発生します。その際、関係者全員が様々な資料を共有しながら、建設プロセスや完成形のイメージを一致させることが必要で、合意形成までに時間がかかることが課題となっています。

2020年11月、東急建設(株)と(株)リコーは東京メトロ銀座線の渋谷駅線路切り替え工事において、複数の関係者がオンラインで議論することができるVR(仮想現実)活用の実証実験を行うなど、DXを活用した生産性向上の取り組みを推進しています。



(株)リコーのバーチャルワークプレイス



脱炭素

「脱炭素」に向けた取り組みにおいて、施工段階でのCO₂排出量の削減は重要な課題の一つであり、CO₂排出量の少ない建設資材の選択が求められています。このような中、当社は、コンクリート材料に起因するCO₂排出量を削減する低炭素型コンクリート「CELBIC®」を銀座5丁目プロジェクト新築工事(建物名:CURA GINZA)において初めて採用しています。これにより、施工に関わるCO₂排出量を低減した環境配慮型建築物として、お客様に新しい価値を提供することができます。当社は今後も、お客様のニーズに応える研究開発に挑戦していきます。

※CELBIC:セメントの10~70%を鉄鉄製造の際の副産物である高炉スラグ微粉末に置き換えることで、コンクリート材料に由来するCO₂排出量の約9~63%を削減する環境配慮型コンクリート



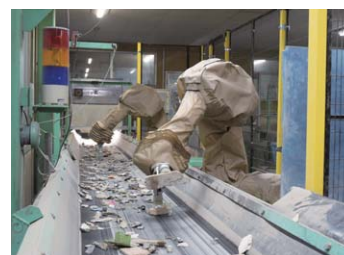
「CURA GINZA」完成イメージ
(提供元:グロブナーリミテッド)



廃棄物ゼロ

当社は、建設廃棄物の中間処理プラントにおいて、建設廃棄物の自動選別を行う「廃棄物選別ロボット」を石坂産業(株)と共同開発しました。

中間処理プラントでは風力や比重差などを応用した分級分別による廃棄物の再資源化が進められていますが、廃棄物の種類などによって自動的な分級分別が困難な場合があります。今回開発した廃棄物選別ロボットは、東急建設がこれまで研究開発してきた廃棄物選別の技術をベースに、深層学習(ディープラーニング)による画像解析技術を用いることで選別作業の自動化を実現するものであり、「廃棄物ゼロ」に貢献する技術としてさらなる開発を進めていきます。



廃棄物選別作業



防災・減災

2019年10月の台風19号により、上田電鉄・別所線千曲川橋梁は、甚大な被害を受けました。当社は、地域の足を早急に復活させるとともに、シンボルでもある「赤い橋を残したい」という地域の皆様の熱い思いに応えるべく、復旧工事に取り組み、工期内に無事故無災害で別所線千曲川橋梁を復活させることができました。「防災・減災」を担う土木技術を維持強化し、今後も自然災害への対応に尽力していきます。



復旧した千曲川橋梁と当社従業員

At a Glance (事業概要)

当社グループは、コア事業である土木事業と建築事業を中心に、戦略事業として不動産事業、国際事業、新規事業を加え、事業間のシナジーを活かして競争力拡大・収益多様化に取り組んでいます。安定した経営基盤づくりのもと、将来の持続的な企業価値向上を目指します。

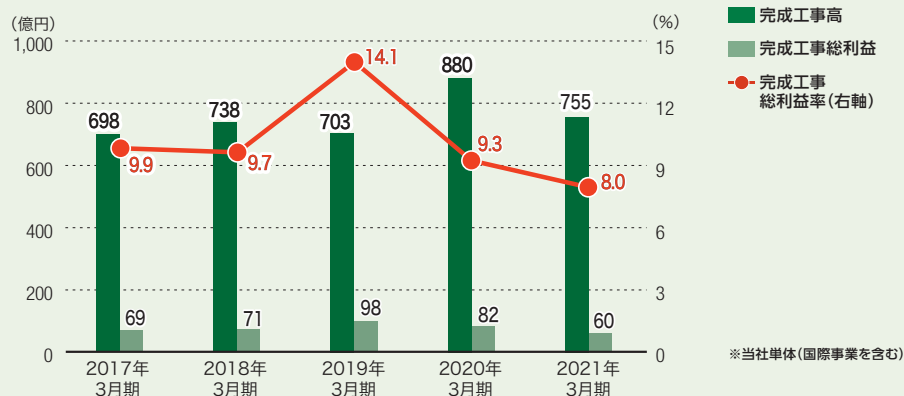
土木事業

暮らしの安全・安心を守り、国土の形成に関わるインフラ整備を行っています。また、環境関連分野にも積極的に取り組んでいます。

提供するサービス・事業

鉄道・道路・トンネル・橋梁等の構造物の構築、震災復興事業等

完成工事高／完成工事総利益／完成工事総利益率



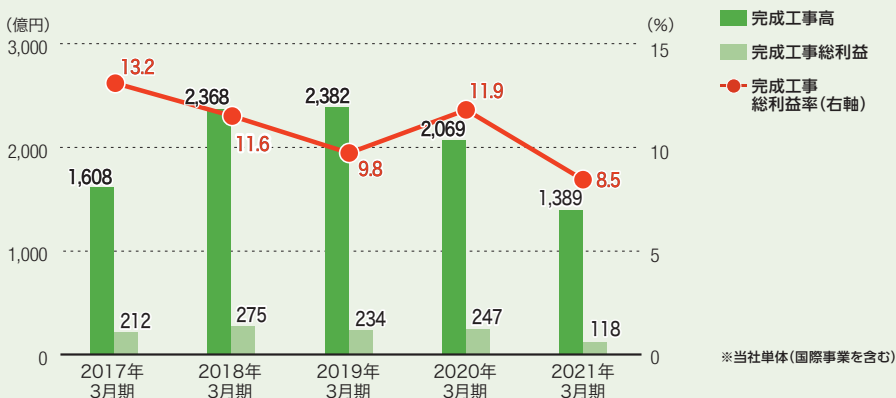
建築事業

多摩田園都市開発や渋谷再開発など、地域に密着したまちづくり事業を全国各地で展開しています。

提供するサービス・事業

商業施設・ホテル・事務所・住宅・工場・病院・物流センター等の構築・リニューアル事業・木造建築事業等

完成工事高／完成工事総利益／完成工事総利益率



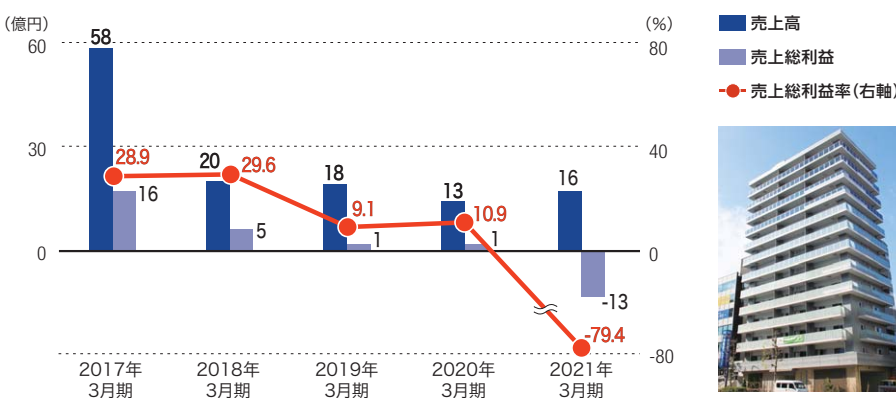
不動産事業

建築事業とのシナジーを最大限活かした開発事業・賃貸事業等のバリューアップ不動産事業を行っています。

提供するサービス・事業

賃貸不動産事業、不動産開発事業、等価交換事業等

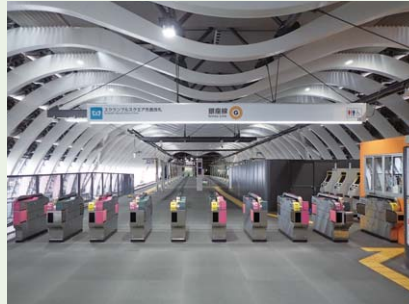
売上高／売上総利益／売上総利益率



M白金台



上田電鉄別所線千曲川橋梁災害復旧



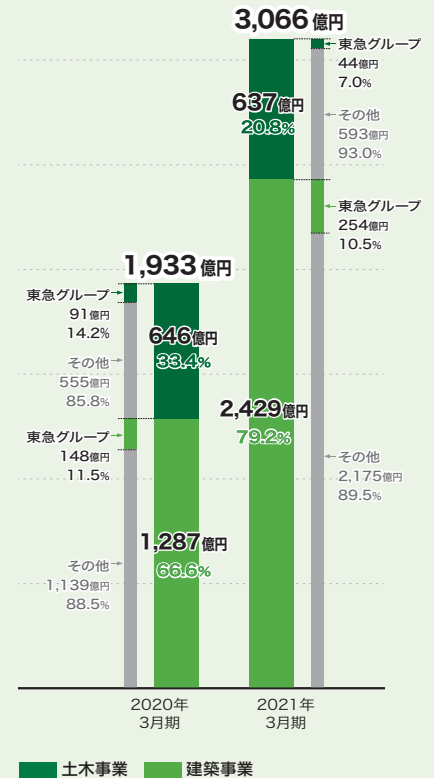
東京メトロ銀座線渋谷駅改良



南町田グランベリーパーク(提供元: 東急(株))

渋谷スクランブルスクエア
第1期(東棟)

土木事業・建築事業における受注高



※ 10百万円以下切り捨てのため、内訳の計と合計が一致しない場合があります。
※ 当社単体(国際事業を含む)

国際事業

当社が培った技術・ノウハウを活かし、タイ、シンガポール、インドネシア、ミャンマー、ベトナム、バングラデシュ、フィリピン等、東南・南アジアを中心に事業を展開しています。

提供するサービス・事業

鉄道・道路整備事業・
高層建築・工場建設等



三菱電機コンシューマープロダクツ新工場

新規事業

新たな事業領域としてPPP/コンセッション事業などへの取り組みを拡大しています。

提供するサービス・事業

空港や上下水道などの
PPP/コンセッション事
業・パブリカ事業等



浜松市公共下水道終末処理場(西遠処理区)

事業別概況

土木事業

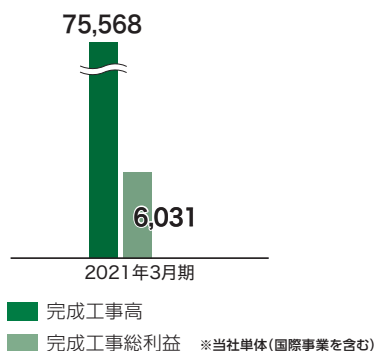
▶ 鉄道・道路・トンネル・橋梁等の構造物の構築、震災復興事業等



■ 中期経営計画「Shinka2020」成果と課題

2021年3月期の完成工事高は755億円となり、計画目標を達成いたしました。一方で新型コロナウイルス感染拡大により完成時期が後ろ倒しとなる案件や、東急電鉄の鉄道関連設備投資額減少に伴いグループ受注が半減するなど、感染流行の影響は避けられないものとなりました。事業部としては、渋谷の再開発に係るインフラ整備や東北の震災復興需要などの追い風もあり、大型案件を含めさまざまな施工実績を得ることができました。特に中央官庁関連では、山岳トンネルをはじめとする複数の大規模工事を受注し、今後の提案力強化、受注拡大につながる大きな資産となりました。また、都市土木の分野でもシールドトンネルやケーソンなどの経験を多く積み上げました。一方で、公共工事の資格獲得を目的としたJVサブ工事の比率が上がっており、その利益率の低さが土木工事全体の利益率を押し下げていることが課題となっています。

完成工事高と完成工事総利益(百万円)



■ 事業環境認識

今後数年は公共投資が堅調に推移すると見ていますが、当社土木を取り巻く環境は、渋谷再開発関連の大型工事一巡、東北の震災復興の一段落、さらに新型コロナウイルスの感染拡大が重なり、まさに正念場となりました。当社の強みの一つは、鉄道工事における施工力の高さですが、

これを活かして鉄道各社からの改良工事の受注確保が必須となります。また、獲得してきた施工実績をもとに、中央官庁ならびに地方自治体の工事へのさらなる営業強化が必要です。今まで少なかった東京都以外の地方自治体工事につきましても、徐々に努力の成果が表れてきています。

■ リスクと機会

東急電鉄の鉄道インフラ整備が成熟し、大型改良工事が減少、維持管理業務が主体となってきました。これにより、かつて複雑で難易度の高い大型工事を担当していた技術者が減少し、当社の強みであるはずの鉄道改良工事の施工能力が低下に向かう懸念をリスクとして認識しています。このリスクに対しては、東急以外の鉄道改良工事に注力し受注を拡大することで、確実な技術の継承を果たしていきたいと思っています。

また、土木に対する社会のニーズが変化しています。太陽光や風力といった再生可能エネルギー由来の電力関連工事への取り組みや豪雨災害に対する対策工事への意識も高まっています。今見えている注力分野もすぐに変わっていく可能性もあるため、世の中の変化を捉えて、都度適切に対応することがより一層重要と考えています。

■ 「VISION2030」への取り組み

3つの提供価値の「脱炭素」「廃棄物ゼロ」、そして「防災・減災」は、まさに土木事業における存在意義でもあります。当社はこうした社会課題に取り組みながら社会資本の整備と維持・管理の強みを活かし、業界内の独自ポジションを構築していくことを目指します。

その前提となる大切な取り組みは、やはり「現場力の強化」です。まずは全ての現場職員が3次元データの取り扱いも含め、取り入れたICTツールをきちんと使いこなすことを目指します。そのうえで、支店本社部門と協働し、効率化、生産性の向上に資するさらなる取り組みを進め、技術員一人ひとりの現業の技術力の向上につなげてまいります。

社会資本であるインフラの整備を使命として、
脱炭素、廃棄物ゼロ、防災・減災という
社会課題の解決を図りながら、DX推進による
現場力の強化を目指してまいります。

取締役 常務執行役員
土木事業本部長

津久井 雄史



2020年1月の東京メトロ銀座線渋谷駅の切替工事などICTをフル活用して成功させた経験をもとにして同様の試みが、社内で広がっています。「良い技術を開発した」だけで終わらせず、先進的な取り組みは確実に全社的に展開させる、それが当社土木のDX推進と考えています。同様に人材についても地道に継続的な取り組みを続けていきます。当社ではマネジメント手法であるTOC理論に基づき、現場のボトルネック支援を行っています。本社の専

門チームが全国を飛び回り、業務分析や現場運営の見える化を何度も繰り返す。そうすることで次第に現場が自主的に互いの業務の見直しを行うようになり、本来やるべき業務に集中できて工期短縮・高品質が実現するという改善が図られていきます。デジタルと人材を強みとして提案力に磨きをかけ、サプライチェーンの川上からの参画を目指し、安定した会社経営に寄与していきたいと考えています。

TOPICS

山岳トンネル工事支援ツール「トンネル粉じん測定システム」

山岳トンネル工事における粉じんは、じん肺の原因となるため、これまで対策が行われてきましたが、作業環境を将来にわたってよりよいものとする観点から、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」が厚生労働省より改正されました。（2021年4月1日施行）

本改正に合わせて、当社は、遠隔から粉じん測定状況・結果をリアルタイムに確認できるなど、山岳トンネル工事の安全管理を効率的に実施する「トンネル粉じん測定システム」を開発し、現在稼働中のトンネル工事で実証実験を行い、その有用性を確認しました。

当社が既に開発・展開している「切羽監視責任者支援システム」や「入坑管理システム」等の既存システムと連携することで、山岳トンネル工事の安全管理のさらなる向上を目指します。



防じん測定状況（全景）



大型タッチパネルPCを用いた管理状況

トンネル全断面点検システム「iTOREL」^{アイトローレル}

「iTOREL」は、トンネルの覆工コンクリートのひび割れと浮きを自動検出する点検ユニットを搭載したトンネル点検システムです。取得したデータを使い、効率的に点検調書を作成できます。これにより点検作業が省力化でき、トンネルのメンテナンスサイクルを構築するうえで重要なひび割れ、浮きなどの位置や形状を高精度に取得できます。社会インフラの長寿命化に貢献するため、実用化を積極的に進めています。



iTOREL（トンネルの点検作業風景）

建築事業

▶ 商業施設・ホテル・事務所・住宅・工場・病院・物流センター等の構築・
リニューアル事業・木造建築事業等

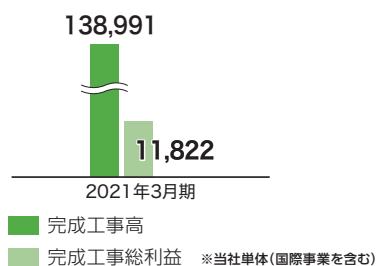


■ 中期経営計画「Shinka2020」成果と課題

新型コロナウイルスによる新規工事発注の遅れなどにより、2021年3月期の完成工事高は1,389億円となり、大きく減少しました。ただし受注は前期より大幅に増えており、今期から完成工事高は回復していく見込みです。

施工実績においては、2020年まで取り組んできた渋谷駅周辺の再開発プロジェクトを中心に、超高層建築など大型案件を複数手がけました。これにより人材の育成が進んだことも大きな成果だと考えています。また、生産性の向上のため、DX推進では、2020年10月にシンガポールのBIM設計企業を完全子会社化し、2021年3月には国内で施工の省力化が可能なプレキャスト製品の合併会社の設立を発表しました。ICTツールの積極的な導入も進めており、若手社員を中心に業務効率化が進んだという声が多く聞かれました。

完成工事高と完成工事総利益(百万円)



■ 事業環境認識

国内建設業界は非常にボラティリティが高く、景気に左右されやすい業界です。当社の予測ではマーケット規模は今後縮小傾向にあり、加えて2025年には建設業界の労働力不足も深刻化していくと考えられます。そうしたなかで利益を上げていくためにDXの推進により生産性を上げていくとともに、建設需要の見極めが重要となります。

■ リスクと機会

現在は新型コロナウイルスの影響で都心オフィスの賃貸やリニューアル需要が減ってきており、そうした需要の変化はリスクとして考えられます。eコマース拡大で物流施設はむしろ好調ですが、それ以外の、例えば子会社の東急リニューアルで手がけている商業施設やホテルなどの案件などでは中断、もしくは延期されているところもあります。

オフィス需要も、広さやそもそもオフィスの必要性などの検討が進み、企業などによる契約見直しが次第に増えていくのではないのでしょうか。例えばこれからはサテライト形式のオフィスの需要が高まっていくと考えられるので、こうした変化するニーズに応じていく必要もあります。

さらに、ZEB、ZEH*を中心とした環境配慮型ビルの需要は確実に高まるものと認識しており、これらをいかにお客様にわかりやすく提案できるかが当社の価値となると考えています。

■ 「VISION2030」への取り組み

今後の社会の流れや競合他社の状況を考えると、今期が大きなターニングポイントだと考えています。これまでの成果をもとに、今後は建設バリューチェーン全体のDX変革を全力で推進し、顧客への提案内容の付加価値向上と生産性のさらなる向上を実現していきます。

将来的には、BIM等のデジタルによるシミュレーションを活用し、主体的な提案を通じて新たな建設スキームの構築を目指します。そのために「市場開発グループ」と「ソリューション営業部」を新たに設置し、顧客の傾向と当社の開発技術を組み合わせることで提案力を向上させていきます。また、付加価値として「3つの提供価値」から脱炭素や再エネルギーの取り組みとしてZEB、ZEHを積極的に提案していきます。

また、作業所でのBIM活用を一層推進するため、2019年2月より作業所展開していた「BIMファーストモデル」にさ

※ZEB、ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル、ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス):室内環境の質を維持しつつ大幅な省エネルギーを実現した上で、再生可能エネルギーを導入することにより、年間のエネルギー消費量の収支をゼロとすることを目指した建築物。

3つの提供価値をベースにした
環境対応型の提案を増やしていくとともに、
BIMによるデジタルプラットフォームを
事業部全体で推進し、新しい建設スキームの
構築と生産性の向上を目指します。

常務執行役員
建築事業本部長

増田 知也



らなるデータを加え精緻化した「BIM ファーストモデル 2021」を 4月より全ての作業所に導入しました。これは、意匠・構造・設備設計図書をBIM化したデータであり、着工前の計画から施工計画までの日々の管理に活用できるものです。さらに今期は施工図への展開を前提とした設計BIMプラットフォームの構築に着手し、設計施工案件に対して提案から施工まで、一気通貫のBIM利用を促進していきます。どれも新しい挑戦となりますが、10年後の2030年には「2021年が良い意味でターニングポイントだった」と言われるように、先を見据えて確実に実行していきます。

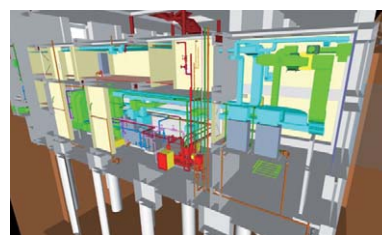


渋谷駅周辺再開発

TOPICS

当社独自の統合BIMモデルを着工前の全作業所に導入

建築工事の生産システム改革に向け、2019年1月から「BIM ファーストモデル」の作成を開始し、導入を推進してきました。2021年からは、外装や設備などの設計情報も加え、意匠、構造、設備の全ての情報を持つ当社独自の情報量を充実させたBIMデータを着工前の全建築作業所へ展開しています。BIM活用により関係者との合意形成の迅速化やフロントローディングによる生産性の向上、品質確保・低コスト化など、多方面での効果が期待できます。バリューチェーン全体におけるBIMの活用を進め、将来的に工事の生産性を30%向上させることを目指しています。



BIM ファーストモデル

BIM推進のためのM&Aを実行

BIMを起点とした建設生産システムの革新に向けて、2020年10月にBIM設備設計会社のIndochine Engineering Limited(シンガポール)を、2021年1月に積算会社の(株)川村積算をそれぞれ子会社化しました。また、プレキャストコンクリート製品の製造販売を行う合併会社岩瀬プレキャスト(株)を設立し、喫緊の課題である省力化に取り組むとともに、今後BIMとの連携による一気通貫の建設DXを推進していきます。



岩瀬プレキャスト(株)

※ BIM (Building Information Modeling, Management) : 調査、設計段階から3次元モデルを導入し、施工、維持管理の各段階においても、属性情報(材料、強度等)を付与しながら一連の建設生産・管理システムにおいて活用することで、品質確保とともに生産性向上を目的としたワークフロー。

不動産事業

▶ 賃貸不動産事業、不動産開発事業、等価交換事業等

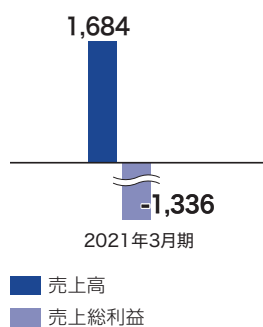


■ 中期経営計画「Shinka2020」成果と課題

不動産事業は、「Shinka2020」における戦略事業に位置づけられ、安定収益の柱として事業の拡大を図ることを大きなミッションとして取り組んでまいりました。定量的には、事業拡大の目安として掲げた、3カ年で100億円の収益不動産取得という目標を達成しました。一方で2021年3月期の売上は16億円となり、賃貸事業では利益を計上したものの、過年度から取り組む長期大型開発事業の収益悪化に伴い、不動産事業全体では収支はマイナスとなりました。

これまで、東急グループ各社、仲介会社・不動産会社等の他社との協力体制の構築を進め、特に当社が強みを発揮できる東急沿線や都心5区を中心に良質な収益不動産を確保し、加えて建設会社の知見を活かしたリノベーションやリニューアルによる物件価値向上の実績を積んできました。賃貸収益事業の環境が厳しさを増すなかで、さらなる収益を上げていくための仕込みとして、中途採用による実務経験者の確保や物件管理の社内リソース強化、新たに物件管理システムを導入して効率化を進めるなど、事業運営の強化を着実に遂行してきました。

売上高と売上総利益(百万円)



■ 事業環境認識

国内経済は新型コロナウイルスの影響もあり流動的な状況ですが、金融面では世界的な金融緩和により多額の投資資金が供給されていることから、現在不動産業界は

注目を浴びています。特に日本の不動産は海外の物件に比べると割安感・安定感があり、海外投資家の投資意欲が非常に旺盛となっています。

当社の事業領域としては、大手不動産会社が手がけない10～30億円程度の中小規模中古オフィスを主なターゲットとしています。情報量が多く強みを活かせる東急沿線エリアにおいて、リノベーションなどの付加価値向上ができる築古物件は数多くあると認識しています。

■ リスクと機会

主なリスクは3つになります。建築確認等の許認可や工期の遅れ、予定した工事費が高騰するなど事業計画通りに進捗しない等の開発リスクが最も大きなリスクです。次に金利や価格の動向など投資判断に関するリスクです。最後に、物件がどの程度劣化しているかの見極めという、中古物件を取り扱う当社ならではのリスクがあります。

投資判断に関しては、明確な指標を用いた評価基準によりリスクの低減を図っています。また、東急グループや建設会社の強みを活かした総合的な検討を行い、より効率的に収益性の高い物件を確保できるよう取り組んでまいります。

■ 「VISION2030」への取り組み

不動産事業は2018年に新設されて以来、外部からの認知度も高まってきました。今後は売却による保有物件の入れ替えや、自社開発物件を増やすとともに自社ブランドの立ち上げに取り組めます。

長期経営計画では引き続き不動産事業を戦略事業と位置づけています。安定収益確保だけでなく、物件取得から施工・管理・売却まで一貫した流れのなかで建設事業の知見を活かす一方、不動産事業のノウハウを建設事業の営業や技術にも活かし、相互でシナジーを高めてまいります。

なお自社ブランドは、今後新たに「TQ」というネーミングを予定しており、「東急」と「Top Quality」を掛け合わせています。TQシリーズは東急建設グループのブランド

建設本業とのシナジーを最大限活用しながら
「3つの提供価値」を基調とした
環境対応の高付加価値不動産を提供し、
長期安定経営に寄与する収益を確保します。

執行役員
不動産事業部長
大室 淳一



力にふさわしいクリエイティブな施工・デザインで、かつ
自社開発物件を中心にZEB・ZEHなど環境に対応し、3つ
の提供価値を具現化したものとなります。このように、事

業規模や取扱物件の範囲を着実に拡大しながら、2030年
には一企業の下支え役から社会の下支え役として、幅広く
社会課題の解決に取り組んでまいります。

TOPICS

東急建設で初めての賃貸マンション「M白金台」

本物件は、都営浅草線高輪台駅より徒歩5分の場所に位置し、当該土地所有者と等価交換方式^{※1}の共同事業による当社初の賃貸マンションです。なお、当社における等価交換事業は、本物件で8例目となります。2021年2月に竣工し、RC造13階建てで、全39戸中25戸を所有しています。最上階にメゾネット住宅を用意したほか、HEMS^{※2}を用いたIoT住宅、4D-Doctor^{※3}に加え、エレベーターや宅配ボックスと連動した顔認証システムおよびICカードを用いた入退室管理などの新システムを導入し、住環境整備のためにさまざまな試みを行っています。

※1 等価交換方式：土地所有者が土地を、当社が建物を提供し、その負担割合に応じて新築物件の床と土地を持ち合うスキーム

※2 HEMS：「Home Energy Management System（ホーム エネルギー マネジメント システム）」の略で、家庭で使用するエネルギーを節約するための管理システム

※3 4D-Doctor：東急建設と富士電機が共同開発した、震度観測を行い建物の安全性を自動的に判定する「構造見守りサービス」。東急リニューアル（株）が販売・運用を行う



リノベーションへの取り組み「東麻布オフィス」

都営大江戸線赤羽橋駅より徒歩4分、同麻布十番駅より徒歩6分の場所に位置し、築50年以上の築古物件であり、延床面積約216坪、エレベーターなし5階建ての既存不適格建物を2020年2月に取得。建物のコンクリート劣化診断結果は良好で、建て替えた場合、貸床面積が大幅に減ることから、既存建物を利用した再生計画を選択しました。2020年8月末に工事完了し、建物賃貸を開始しています。本物件は当社のリノベーションへの取り組みとしては5例目となります。こうした築古物件をリノベーションし、再利用していくことで、3つの提供価値のうちの一つである「廃棄物の削減」を実現し、環境への負荷軽減につながるものと考えています。今後も築古ビルの取得、不動産の再生事業に取り組んでいきます。



国際事業

▶ 鉄道・道路整備事業・高層建築・工場建設等



■ 中期経営計画「Shinka2020」成果と課題

この3カ年は当社の取り組みが結実し、目玉となる実績ができました。現在、東南アジア、南アジアを中心に8カ国で事業を行っています。特にインドネシアのジャカルタ大量高速輸送プロジェクト工事は、5年4カ月を費やして設計から竣工まで手がけました。この工事の技術力は高く評価され、2021年3月に第1回「海外インフラプロジェクト技術者認定・表彰制度」にて国土交通大臣賞と国土交通大臣奨励賞をダブル受賞したほか、6月には第4回「JAPAN コンストラクション国際賞（国土交通大臣表彰）」も受賞しています。

また、バングラデシュでの当社ODA初施工となる鉄道車両基地造成工事や、ミャンマーでの当社ODA初施工となる橋梁工事も手がけており、進出国での大型工事を3案件竣工できたことは、人材育成の観点からも大きな成果と考えています。その一方で、新型コロナウイルスや政情不安による工期の遅延や新規受注の停滞などの問題も顕在化してきており、早急な対応が求められています。

■ 事業環境認識・リスクと機会

当社はかつてバブル崩壊後の不況時に海外事業から撤退したため、他社に比べると規模は大きくありません。しかしながら、これまで「鉄道工事を得意とするゼネコン」という強みを活かしてODA案件を多く受注することができています。

これら進出国には法的不確実性が高いといった国ごとのリスクが存在しますが、喫緊のリスクは、特にミャンマーにおける新型コロナウイルスと政変による工事の遅れです。これは外務省や現地企業とも連携を取りながら、いち早く対応できるよう情報収集に努めています。加えて、海外特有の契約や営業に関しても人材不足が課題となっており、社内の若手社員の登用や経験者のキャリア採用、海外スタッフの人事制度拡充など、より魅力的な環境を整えることにより、これからの海外事業を担う層を厚くしていきたいと考えています。

■ 「VISION2030」への取り組み

「海外」とよく言われますが、海外という国があるわけではありません。日本も世界の中の1つの国であり、国内・国外というくくりを超えて、それぞれの国ごとにフラットな視点で市場や将来性を検討していく必要があります。今後は継続雇用を通じて優秀なスタッフを確保し、現地法人を設立するなど、より各国の実情に即した事業を展開できるよう取り組んでまいります。また、BIM/CIMの活用を進め、建設プロジェクトに参画する関係者が知恵を出し合い、プロジェクトの川上から川下までの全体最適化を図るスキームの確立を目指します。日本以外の先進国で広く採用されているIPD^{*}はこれを実現するスキームですが、当社においてもこうした価値の提供を通じて開発事業にも軸足を移していきます。

2030年に向けて、国際事業の飛躍的な成長を見込んでいますが、この10年後に描いたあるべき姿を達成するためには、相当のスピード感が求められます。やるべきことを着実に進めつつ、当社グループ全体でさまざまな取り組みを行い、実現に向けて邁進してまいります。

※ IPD（インテグレートド・プロジェクト・デリバリー）：発注者、設計者、建設会社、専門工事会社などの多様な関係者が1つの契約の下で進めるプロジェクト手法



ジャカルタ都市高速鉄道事業

建設会社として培った建設技術と
今後さらに強化していくデジタル技術を通じて、
各国の社会基盤を整備し、現地企業・現地人材とも
協力しながら交通インフラ網を中心とした
サステナブルな街づくりを実現していきます。

執行役員
国際事業部長
渋沢 重彦



TOPICS

ベトナム・ハノイ環状道路3号線開通

2020年10月11日、ベトナム・ハノイ市で、ハノイ建都1010周年に合わせて、ハノイ環状3号線の高架橋道路開通式が行われました。当社は、「ハノイ市環状3号線整備事業（マイジック～南タンロン間）」のうち、コースエ～南タンロン間に当たる「パッケージ2」を受注し、2018年4月に着工してから、2年4カ月を要して無事2.4kmの高架橋道路の竣工までたどり着きました。なお、本工事は2014年竣工の「ニャッタン橋建設工事3工区」以来、当社においてベトナムでの2件目の工事となります。



上:完成記念撮影会
下:工区全景(上空より)
左:開通記念式典



海外インフラプロジェクト優秀技術者認定

2021年3月24日、海外インフラプロジェクト技術者認定・表彰制度の授賞式が開催され、当社国際事業部から2名が受賞しました。本制度は、海外インフラプロジェクトに従事した、特に優秀な技術者を表彰する制度で、2020年度に国土交通省により創設され、今回が初めての認定となります。

当社からは「ジャカルタ都市高速鉄道事業・101/102工区」工事において、特に優秀な技術者に対して与えられる国土交通大臣賞に野村泰由、優れた技術者であり今後のさらなる活躍が期待される技術者に対して与えられる国土交通大臣奨励賞に中田直樹が認定を受け、表彰されました。

左:野村泰由
右:中田直樹



ジャカルタ都市高速鉄道事業

新規事業

▶ PPP/コンセッション事業など

空港運営や上下水道などのPPP/コンセッション(官民連携)事業を中心に、再生可能エネルギーなど「3つの提供価値」やデジタル技術活用など、新たな事業領域の拡大を目指してまいります。

■ 中期経営計画「Shinka2020」成果と課題

当社は、景気や業界の影響を受けにくいPPP/コンセッション事業にも注力しています。東急グループとの協業による仙台空港や広島空港などの空港運営事業や、当社独自で上下水道運営事業に参画しています。2018年に国内初の浜松市公共下水道終末処理場(西遠処理区)運営事業に続き、2021年には宮城県上工下水一体官民連携運営事業(みやぎ型管理運営方式)に参画するなどの成果を上げています。

また、茨城県稲敷郡美浦村の植物工場では高品質の国産パプリカを生産・販売しています。

■ 「VISION2030」への取り組み

戦略の重要テーマの一つである新規事業については、将来的な事業の柱となる新たな事業を創出するべく、社

長直属組織として「価値創造推進室」を新設しました。社会要請として今後ますます注目度が高まる「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」の3つの提供価値を軸に、50億円のベンチャー投資枠を設定するなど、投資計画の実行を含め、新規の事業を計画、構築していきます。

引き続き、PPP/コンセッション事業への取り組みを進めるとともに、地域の優良企業との連携を見据えたエネルギー事業など、新たな分野に挑戦してまいります。



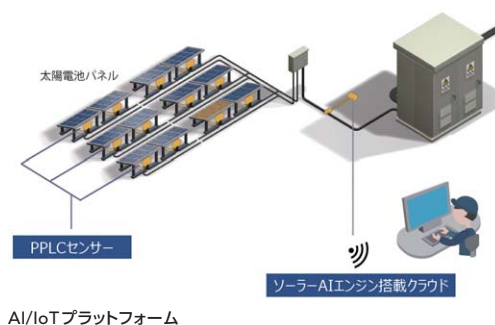
浜松市公共下水道終末処理場(西遠処理区)運営事業

TOPICS

太陽光発電に関連するベンチャー企業「ヒラソル・エナジー」に出資

当社は、新たな成長機会の創出に向け、国内外のベンチャー企業を対象に50億円を上限とする出資枠を設定しており、長期経営計画において定めた3つの提供価値および競争優位の源泉の拡大に寄与し得る領域を対象として、機動的なベンチャー投資を行うこととしています。

その第1弾として、2021年6月11日、独自の電力線通信技術を活用し、太陽光発電設備をパネル単位で保守管理するAI/IoTプラットフォームを開発したヒラソル・エナジーに出資を行いました。発電設備の稼働状況をクラウド上で遠隔地からモニタリングすることでシステムの効率化を図り、発電量の最大化を実現することが可能となります。今後も社内外の組織と協働しながら「脱炭素」の動きを加速させていきます。



(年度)

2004	2010	2015	2016	2017	2019	2021
取締役 定款上取締役数 20名以内	取締役 独立社外取締役 1名	取締役 独立社外取締役 2名	監査役 独立社外監査役 3名	取締役 定款上取締役数 12名以内	取締役 独立社外取締役 3名	取締役 独立社外取締役 4名
監査役 定款上監査役数 5名以内	監査役 独立社外監査役 2名	指名・報酬委員会 委員会の設置		役員報酬 株式報酬制度の導入	女性役員 1名 (独立社外取締役)	
		ガバナンス委員会 委員会の設置				

基本方針

当社は、東急建設の“あるべき姿(理想とする企業像)”を「存在理念」「経営理念」「行動理念」の3つからなる「企業理念」として掲げ、あるべき姿に近づくために、企業活動を通じて社会に貢献し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組んでいます。コーポレートガバナンスの強化および充実は、こうした取り組みを進める上での重要な経営課題の一つであり、当社は、常にその改善に努め、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを追求しています。

[illegible]

コーポレートガバナンスの強化

各機関の構成員

(◎は議長、委員長を表す。)

役職名	氏名	取締役会	経営会議	監査役会	指名・報酬委員会	ガバナンス委員会
取締役会長	飯塚 恒生	○				
代表取締役社長	寺田 光宏	◎	◎		○	
代表取締役副社長執行役員	高木 基行	○	○			
取締役専務執行役員	清水 正敏	○	○			
取締役常務執行役員	津久井雄史	○	○			
取締役	巴 政雄	○				
社外取締役	恩田 勲	○			◎	◎
社外取締役	吉田可保里	○			○	○
社外取締役	腰塚 國博	○			○	○
社外取締役	綱島 勉	○			○	○
常勤監査役	橋本 聰			◎		
常勤監査役	落合 正			○		
社外監査役	齋藤 洋一			○		○
社外監査役	加藤 善一			○		○
社外監査役	北村 和夫			○		○
常務執行役員	増田 知也		○			

■ 取締役会

当社の取締役会は、取締役10名(うち社外取締役は4名であり、全員が独立役員)で構成され、取締役は各事業年度の経営責任を明確にするとともに経営体制を機動的に構築するため、任期を1年としております。また、社外取締役は、公認会計士および税理士として専門的な見識を持った経営者と専門的な見識および不動産業界での勤務経験を持った弁護士、デジタル・科学技術に関する専門的な見識および技術戦略の策定や新規事業の創出、大型買収等の見識を有する者、信託銀行の業務執行者としての長年の経験と不動産専門シンクタンクの経験者としての豊富な経験および経歴を通じて培われた幅広い見識を有する者を招聘し、議案の審議に必要な意見表明を適宜行うなど、取締役の業務執行の適法性を確保するための強力なけん制機能を発揮しています。

■ 執行役員

業務執行における意思決定の迅速化および部門機能の強化を図るため、取締役会は、専任の執行役員33名を選任しており、任期は取締役と同様に1年としています。

■ 経営会議の設置

重要な経営方針や経営課題については、代表取締役を中心に取締役4名と執行役員1名からなる経営会議(2020年度は45回開催)を適宜開催することにより、意思決定の迅速化を図っています。

■ 監査役会および監査役

当社の監査役会は、監査役5名(うち社外監査役は3名であり、全員が独立役員)で構成されております。また、社外監査役には専門的な見識を持った弁護士、豊富な知見と経験を持った行政機関出身者および金融機関出身者を招聘し、コンプライアンス経営に則した業務監査機能の強化を図っております。各監査役は、職務の分担等に従い、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するため、取締役会や重要な会議への出席、重要な決裁書類の閲覧を行うほか、担当部門等へ業務執行状況について聴取・調査を実施し、必要に応じ子会社等から事業の報告を受けるなど取締役の業務執行を監査し、その結果について取締役へ監査報告を行うこととしております。また、監査役の職務を補助するため、監査役事務局に専任スタッフを配置しています。

■ 指名・報酬委員会

取締役等の人事・報酬に係る取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会を設置しており、取締役等の人事・報酬に関する取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を図っています。2020年度は計3回開催しました。

■ ガバナンス委員会

コーポレートガバナンス全般に関する取締役会の諮問機関として、社外取締役および社外監査役を主要な構成員とするガバナンス委員会を設置しており、当社のコーポレートガバナンスの継続的な充実と企業価値向上を図っています。

指名委員会と報酬委員会の構成

	委員会の名称	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他 (名)	委員長 (議長)
指名委員会に相当する 任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する 任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

取締役会の実効性の分析・評価

当社は、コーポレートガバナンス基本方針において、取締役会が適切に機能しているか毎年評価を行い、その結果の概要を開示する旨を定めています。

2020年度は、外部のコンサルタントの協力のもと、取締役会の実効性に関する無記名方針のアンケートを、取締役会の構成員である全ての取締役および監査役を実施するなど役員個々の意見を求めやすい方法で実施しました。

以上を通じて出された取締役会の課題等について、社外役員を主要な構成とするガバナンス委員会で審議を行い、その結果を取締役会において確認し、実効性の評価を行いました。

ました。

アンケート等からは、概ね肯定的な評価を得ており、当社の取締役会は、実効性が十分確保されていることを確認するとともに、前回の評価において課題とした点についても着実に改善が進んでいることを確認しましたが、一方で、取締役会の構成に関する意見のほか、取締役会での審議内容や運営改善への取り組み、IR活動に関する報告内容の充実化、指名・報酬委員会の機能向上への取り組みなどが必要との意見があったため、今後も実効性を高める取り組みを継続していきます。

スキルマトリックス

	氏名	企業経営	営業	法律・ コンプライアンス	財務会計	人材開発	国際性	デジタル・ イノベーション
取締役	飯塚 恒生	●	●					
	寺田 光宏	●	●				●	
	高木 基行	●	●				●	●
	清水 正敏	●		●	●	●		
	津久井雄史	●	●					
	巴 政雄	●			●	●		
	恩田 勲 社外・独立	●			●			
	吉田可保里 社外・独立			●				
	腰塚 國博 社外・独立	●					●	●
	網島 勉 社外・独立	●			●		●	
監査役	橋本 聡			●				
	落合 正				●			
	齋藤 洋一 社外・独立			●				
	加藤 善一 社外・独立			●				●
	北村 和夫 社外・独立	●			●			

役員の選解任・指名を行うに当たっての方針と手続き

取締役および監査役は、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者であり、性別・年齢・技能その他取締役会の構成の多様性を考慮し、過年度の業績・職務執行状況を踏まえ、取締役候補者および監査役候補者を決定することとしています。取締役候補者は、指名・報酬委員会の答申を得た上で、取締役会で決定することとしており、監査役候補者は、指名・報酬委員会

の答申ならびに監査役会の同意を得た上で取締役会で決定することとしています。

また、取締役等が会社の名誉あるいは利益を大きく害した場合等は、指名・報酬委員会は、取締役会に当該取締役等の解任を含む懲戒処分を提案することができることにしています。

取締役選任理由および取締役会への出席状況

氏名	独立役員	選任理由	出席回数		在籍年数
			取締役会	監査役会	
飯塚 恒生		2009年より代表取締役を務めるなど、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、また、当グループ経営全般の管理・監督者として職務を適切に果たしていることから、引き続き、取締役として選任いたしました。	14/15回	－	15年
寺田 光宏		当社における豊富な業務経験があり、また、代表取締役社長として、当社グループを強力に牽引していることから、引き続き、取締役として選任いたしました。	15/15回	－	9年
高木 基行		当社の代表取締役を務めるなど、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、また、建設業務全般に関する高い知見を有していることから、引き続き、取締役として選任いたしました。	15/15回	－	5年
清水 正敏		当社における豊富な業務経験と経営管理全般に関する高い知見を有していることから、引き続き、取締役として選任いたしました。	15/15回	－	4年
津久井雄史		当社における豊富な業務経験と土木事業に関する高い知見を有していることから、引き続き、取締役として選任いたしました。	15/15回	－	3年
巴 政雄		東急グループの中核企業である東急株式会社の代表取締役であり、経営者としての豊富な経験と幅広い見識および経営管理全般に精通した立場からのご意見を当社の経営に反映していただくため、引き続き、取締役として選任いたしました。	15/15回	－	3年
恩田 勲	●	公認会計士および税理士としての専門的な見識および経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、こうした専門的な見識と経験を活かした当社の経営全般に対する監督および有益な助言や意見表明が期待されるため、引き続き社外取締役として選任いたしました。	15/15回	－	1年
吉田可保里	●	弁護士として専門的な見識および不動産業界での勤務経験を有しており、こうした専門的な見識と経験を活かした当社の経営全般に対する監督および有益な助言や意見表明が期待されるため、引き続き、社外取締役候補者といたしました。	15/15回	－	2年
腰塚 國博	●	デジタル、科学技術に関する専門的な見識および技術戦略の策定や新規事業の創出、大型買収等の豊富な経験を有しており、こうした専門的な見識と経験を活かした当社の経営全般に対する監督および有益な助言や意見表明が期待されるため、社外取締役として選任いたしました。	－	－	－
網島 勉	●	信託銀行の業務執行者として長年の経験と不動産シンクタンクの経営者として豊富な経験および経歴を通じて培われた幅広い見識を有しており、こうした専門的な見識と経験を活かした当社の経営全般に対する監督および有益な助言や意見表明が期待されるため、社外取締役として選任いたしました。	－	－	－

■ 社外役員の独立性に関する基準

当社は社外取締役および社外監査役を一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立社外取締役および独立社外監査役と判断しています。

社外取締役および社外監査役の要件については下記Webサイトをご覧ください。

<https://www.tokyu-cnst.co.jp/company/governance/pdf/20210622.pdf>

■ 社外役員のサポート体制

社外取締役に対しては、緊急性、重要性を勘案して取締役会議案の事前説明を実施するなど、情報の伝達および共有を図る体制をとっています。社外監査役に対しては、

監査役事務局に専任スタッフを配置し、取締役会議案の事前説明を実施するなど、情報の伝達および共有を図る体制をとっています。

■ 役員報酬・インセンティブ制度

■ 役員報酬を決定するにあたっての方針

当社の取締役の報酬水準は、役位、業務執行状況および従業員の給与水準、第三者機関による国内企業経営者の報酬に関する調査等に基づき決定しており、また、短期業績および中長期的な企業価値向上へのインセンティブ

を引き出すため、金銭報酬と株式報酬とで構成しています。

金銭報酬には、役位に応じた固定報酬と短期業績連動報酬とがあり、固定報酬は、毎月定額を支給いたします。短期業績連動報酬は、短期業績達成に向けたインセンティブ強化を目的としており、役位別の基準額に、経営計画で

定めたKPIなど各業績指標に基づく業績達成率を乗じて算定し、年2回に分けて支給します。業績達成率は営業利益、当期純利益、ROICなどの財務成果のほか、非財務指標や部門業績などを総合的に勘案して算出します。また、支給率は達成率に応じて0%～200%で変動します。なお、社外取締役および非業務執行取締役の報酬は基本報酬の固定報酬のみとしています。

株式報酬は、中長期的な企業価値向上へのインセンティブや取締役と株主の経済的価値の一致を目的としており、社外取締役および非業務執行取締役を除く取締役に対し譲渡制限付株式を付与するものであり、その付与株式数

は、役位に応じた基準額に基づき毎年取締役会において決定いたします。

取締役の固定報酬、変動報酬、株式報酬の支給割合は、標準的な評価の取締役の場合、6:2:2をおおよその目安としています。

監査役の報酬は、固定報酬であり、金銭によって給付しています。

詳細は下記Webサイトをご覧ください。

<https://pdf.irpocket.com/C1720/xqEb/se7k/krIH.pdf>

■ 後継者計画

当社社長は、適切な知識・経験・能力と人望を備え、企業理念・企業ビジョンのもと、当社グループを強力にけん引するリーダーシップを発揮するとともに、経営環境の変化と自社の進むべき方向を見据えた高度な戦略的思考に基づき迅速・果断な経営判断を行い、東急グループ各社とシナジーを発揮させ、「東急」ブランドの価値向上に努めつつ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業

価値向上を実現できる者とします。

現任の社長は、後継候補者の概要を指名・報酬委員会で説明し、指名・報酬委員会の構成員は、取締役会での議論または日常的なコミュニケーション等を通じて、候補者の資質や能力の把握に努め、現任社長にフィードバックします。

■ 政策保有株式に関する保有方針

当社は、取引関係を強化し良好な関係を維持することにより、企業価値向上に資することを目的として、取引先が発行した株式を取得・保有いたします。

一方で当社は、個別の株式について、毎年、直近年度の指標を用いて、資本コストに対し十分な便益が得られているか、株式の価額が減じようリスクがあるかを精査し、短期的な検証を行います。また、過去および今後の数年度の指標を用いて、保有に伴うコストに対し一定水準の

工事利益が得られているかを精査し、中長期的な検証も行います。これらの検証結果を踏まえ、経済合理性や将来の見通し等を総合的に考慮し、保有意義が認められたか否か、毎年、取締役会にて確認いたします。

なお、保有目的を満たさない、または、保有意義が認められなくなった株式に関しては、発行会社の事情や市場動向等を勘案したうえで、原則として売却を進め、縮減に努めていきます。

■ 株主との対話

当社の取締役は、株主・投資家に対して都度適切な情報を提供（開示）するとともに、株主・投資家との対話を通じて経営の改善を図り、取締役会は、株主・投資家との建設的な対話を推進するための体制を整備するとともに、IRに関する方針を定め、開示します。

また、株主・投資家との対話において、IR担当役員は社内規定の定めに従い、インサイダー情報を適切に管理し、

取締役等は、株主構成について、定期的に報告を受け、把握した内容をIRに活用します。

経営計画の策定・公表にあたっては、資本コストを的確に把握したうえで、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力や資本効率等に関する目標を提示し、株主・投資家に対して、その実現のための具体的な施策等を説明します。

社外取締役対談

東急建設では、長期経営計画“To zero, from zero.”の達成に向けて、コーポレートガバナンスの充実を目標の一つに掲げています。今回、当社のコーポレートガバナンスについて、二人の社外取締役に語っていただきました。



社外取締役 恩田 勲 1973年監査法人栄光会計事務所（現・EY新日本有限責任監査法人）入所。1977年公認会計士および税理士登録。2011年（株）GTM総研代表取締役社長（現任）。2020年より当社社外取締役。

社外取締役 吉田 可保里 2011年高木佳子（現・T&Tパートナーズ）法律事務所入所、弁護士登録。2019年より当社社外取締役。

■ 社外取締役として重視していること

恩田：私は2012年から8年間当社の社外監査役を務め、2020年に社外取締役に就任したので、当社の取締役会に参加して10年になります。もともと経営者のそばでお悩みを共有する経営コンサルティングを行っているので、取締役就任をお引き受けしました。現在、社外取締役の立場で、経営上重要と考える事項には、納得するまで議論するようにしています。

吉田：私は2019年に当社の社外取締役に就任しました。私は会社経営の経験はありませんし、他の取締役らとの年齢差もありましたが、「異なる視点から忌憚のない意見を聞きたい」と飯塚会長から熱意あるお話をいただき、「東急建設はダイバーシティに本気で取り組もうとしているのではないか」という会社の強い決意を感じ、お引き受けしました。

恩田：私は取締役会では3つのことを心掛けています。まず1つは、長いスパンで物事を見ること。次に、一面だけ

ではなく、多様な面から考えて判断すること。3つ目は枝葉末節ではなく、根本的な議論を行うことに留意しているつもりです。経営者にとって重要なのは、どのような困難な状況下であろうと、また周囲が反対していようと、覚悟を持ってやり切る「胆識（たんしき）」という力だと思っており、そのベースとなる経営者の判断は、原理原則に則っているということです。私も社外取締役として、この原理原則に則った発言を行いたいと思っています。

吉田：恩田さんは、常に大きな視点でお話をされていると感じます。毎回、取締役会の資料は1週間ほど前にいただきますので、私は事前に質問を出すようにしています。その際、単なる自分の疑問ではなく、「この質問によって会社が何に気付くだろうか」「その答えによって、他の取締役や執行サイドと課題や新たな気付きを共有できるだろうか」という視点を意識しています。

■ 取締役会の実効性について

恩田：現在、当社は執行役員が議案の説明をしています。吉田さんが踏み込んだ質問をすると、それに対して執行役員が勉強して説明することになり、人材育成の観点から

も非常に良いことだと思います。

吉田：取締役会では、担当の執行役員が私の事前の質問に対して答えを用意したうえで、議案の説明がありますし、

私の質問を他の取締役や監査役がさらに深掘りすることもあり、互いに連携しながら緊張感をもって議論が深められていると思います。私は、予定された議題にはない内容についても質問することがありますが、そこには会社の意図を知りたいという気持ちを込めています。

恩田: 当社は2021年度に、長期経営計画“To zero, from zero.”を公表しました。私も書面で意見を述べるなど、社外取締役として同計画策定の過程に関わりました。KPIをどう設定するのかという点を気にかけていましたが、よく議論されて、良いものができたと思います。

吉田: 長期経営計画の前提となるVISION2030の策定は、

社長から「VISION策定のための特命プロジェクトチームを作ります」と取締役会での報告があったから3カ月間という限られた期間で検討されましたが、この間のスピード感のある密度の濃い議論も印象的でした。プロジェクトチームでの検討と並行して臨時で社外役員らとの意見交換を何度も重ね、長期経営計画への落とし込みをしながら最終的に取りまとめられたものです。

恩田: ビジョン策定にあたって、私は「東急建設らしさ」とは何かを大切にすべきだと申し上げました。財務指標だけではなく、自分たちのアイデンティティを中心に据えて、目指す姿や目標を組み立てていくべきだと伝えていきました。

■ VISION2030・長期経営計画“To zero, from zero.”の実現に向けて

恩田: 私が長期経営計画の実現に向けて重要だと思うのは、当社の土木と建築と管理部門がより深いレベルで一体として活動する風土が醸成されることで、多様な価値観をより受け入れやすい環境にすることです。ダイバーシティが有ればイノベーションが生み出されるのではなく、その過程でインテグレーション（融合）という変化が起こって初めてイノベーションが生まれると考えています。土木と建築は特に考え方・文化が違っていると聞いていますが、先ず東急建設としてこれらをより一つに融合する風土が醸成されれば、そこに外部知見を取り入れて、多様性のある価値観を加味した「新たな東急建設らしさ」が創造され、実現に向けてより一層進捗するのではないかと考えています。

吉田: 私は、「謙虚さからの脱却」を目指してほしいと思い

ます。謙虚であることや従順であることが美德であるという風土はまだ根深くあるような印象があります。それ自体はとても良いことですが、対外的には、今後長期経営計画を具体化し、実践していく過程をもっと積極的に発信していく必要があると感じています。また、社内においては恩田さんが言われたように、イノベーションが起きにくいという弊害を招いているのではないかと懸念しています。東急建設の土木と建築は世界観の違いはあるものの、他のゼネコンと比べると、とても近い存在であるとは思っていますので、差別化につながればと期待しています。

恩田: 「分かっている」と「できる」ことには大きな差がありますが、東急建設の皆さんは本当に真面目な方々なので、きっと実現できると信じています。

■ コーポレートガバナンス向上のために

吉田: 私は、ステークホルダーに対して、きちんと説明ができるような業務執行が行われているかということを非常に気にかけています。検討段階でどのような議論を経て議案が付議されているのかをチェックしています。

恩田: 私が以前、監査役として取締役会に参加していた頃に比べると、ニュースリリースが頻繁に出され、ホームページの更新も多くなり、会社の情報発信の機会が多くなったと思います。また、取締役会の所要時間も大幅に伸びています。

吉田: 2021年度からは新たな専門領域で経験を積まれた社外取締役が2人増え、取締役会の多様性はさらに拡充さ

れました。また人数が増えれば当然、議論も長くなります。監査役からかなり多く質問がありますし、今の関連な雰囲気を持しながら、取締役会の議題選定をさらに吟味することで審議が効率化され、一層有意義な取締役会運営が実現するのではないかと思います。

恩田: 経営に対する重要なインパクトを及ぼす可能性のあるリスク案件については、きちんとリスクヘッジができているか、徹底した議論を行っています。もう一つはタイムリーなディスクローズが行われているかということで、この2点については、やはり社外取締役として注意しています。

役員一覧 (2021年6月24日現在)



1 飯塚 恒生 取締役会長

1971年 4月 東急建設(株) 入社
2003年10月 当社執行役員
2004年 6月 当社常務執行役員
2006年 6月 当社取締役常務執行役員
2008年 4月 当社土木総本部長
2009年 6月 当社代表取締役専務執行役員
2010年 4月 当社代表取締役社長
2018年 6月 当社代表取締役会長
2021年 6月 当社取締役会長(現任)

2 寺田 光宏 代表取締役社長

1979年 4月 東急建設(株) 入社
2010年 6月 当社執行役員
2012年 4月 当社常務執行役員
2012年 6月 当社取締役常務執行役員
2013年 4月 当社土木本部長
2016年 4月 当社取締役専務執行役員
2018年 4月 当社代表取締役副社長執行役員
2019年 6月 当社代表取締役社長(現任)

3 高木 基行 代表取締役副社長執行役員

1979年 4月 東急建設(株) 入社
2011年 4月 当社執行役員
2016年 4月 当社常務執行役員
当社建築本部長
2016年 6月 当社取締役常務執行役員
2018年 6月 当社取締役専務執行役員
2020年 4月 当社代表取締役副社長執行役員(現任)
当社業務統括、安全環境・国際事業担当(現任)

4 清水 正敏 取締役専務執行役員

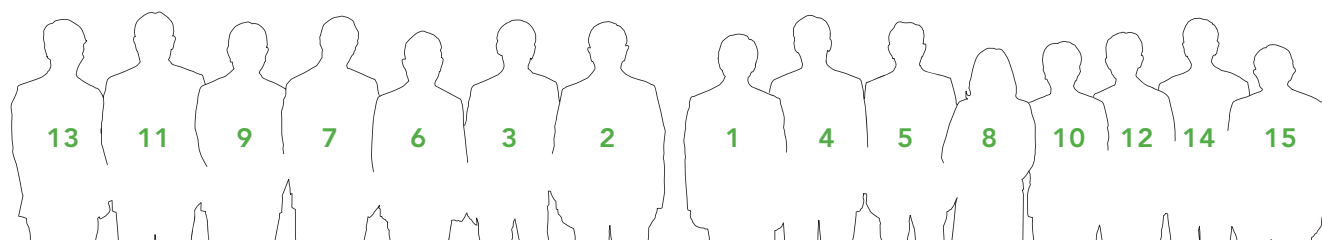
1982年 4月 東急建設(株) 入社
2012年 4月 当社執行役員
2017年 4月 当社常務執行役員
当社管理本部長
2017年 6月 当社取締役常務執行役員
2020年 4月 当社取締役専務執行役員(現任)
2021年 4月 当社経営戦略本部長、管理本部担当(現任)

5 津久井 雄史 取締役常務執行役員

1981年 4月 東急建設(株) 入社
2015年 4月 当社執行役員
2018年 4月 当社常務執行役員
当社土木事業本部長(現任)
2018年 6月 当社取締役常務執行役員(現任)

6 巴 政雄 取締役

1976年 4月 東京急行電鉄(株)(現・東急(株)) 入社
2007年 6月 同社取締役
2011年 4月 同社常務取締役
2014年 4月 同社専務取締役
2014年 7月 同社人材戦略室長
2015年 6月 同社取締役専務執行役員
2017年 4月 同社代表取締役副社長執行役員
2018年 6月 当社取締役(現任)
2019年 9月 東急(株) 代表取締役副社長執行役員(現任)





7 恩田 勲 取締役 (社外)

1973年10月 監査法人榮光会計事務所 (現・EY新日本有限責任監査法人) 入所
1990年 7月 センチュリー監査法人代表社員、千葉事務所所長
1993年 6月 同法人理事代表社員、業務開発部部長、千葉事務所所長
2002年 6月 新日本監査法人常任理事代表社員、公開業務本部本部長、公会計業務本部本部長、総合コンサルティング業務本部副本部長、千葉事務所所長
2008年 9月 新日本有限責任監査法人常務理事、アドバイザリーサービス統括部門部長、Ernst & Young Global Japan Area Advisory Service Leader
2010年 9月 同法人顧問
2010年10月 (株)GTM総研特別顧問
2011年 4月 同社代表取締役社長 (現任)
2012年 6月 当社監査役
2019年 1月 GTM税理士法人代表社員 (現任)
2019年 4月 同志社大学技術・企業・国際競争力研究センター客員教授 (現任)
2020年 6月 当社取締役 (現任)

8 吉田 可保里 取締役 (社外)

1996年 4月 (株)リクルートコスモス入社
2010年 9月 司法試験合格
2011年12月 高木佳子 (現、T&Tパートナーズ) 法律事務所入所 (現任) 弁護士登録
2012年 4月 第二東京弁護士会住宅紛争審査会運営委員会委員 (現任)
2018年11月 国土交通省中央建設工事紛争審査会特別委員 (現任)
2019年 6月 当社取締役 (現任)
2020年 8月 国土交通省中央建築士審査会委員 (現任)
国土交通省社会資本整備審議会建築分科会専門委員 (建築物等事故・災害対策部会) (現任)
2020年10月 経済産業省日本産業標準調査会臨時委員 (現任)

9 腰塚 國博 取締役 (社外)

1981年 4月 小西六写真工業 (株) (現、コニカミノルタ (株)) 入社
2012年 4月 同社執行役技術戦略部長
2014年 4月 同社常務執行役開発統括本部長
2015年 4月 同社常務執行役事業開発本部長
2015年 6月 同社取締役常務執行役事業開発本部長
2016年 4月 同社取締役常務執行役
2019年 6月 同社上級技術顧問
2020年 5月 イオンモール (株) 社外取締役 (現任)
2021年 6月 当社取締役 (現任)

10 綱島 勉 取締役 (社外)

1979年 4月 安田信託銀行 (株) (現、みずほ信託銀行 (株)) 入行
2007年 4月 同行執行役員大阪支店長
2008年 4月 同行常務執行役員大阪支店長
2010年 4月 (株)都市未来総合研究所代表取締役社長
2011年 6月 ダイニック (株) 社外監査役
2015年 6月 日本信号 (株) 社外監査役
2016年 6月 (株)中央倉庫社外取締役
2021年 6月 当社取締役 (現任)

11 橋本 聰 常勤監査役

1981年 4月 東急建設 (株) 入社
2010年 4月 当社内部統制推進室長
2012年 4月 当社執行役員
2016年 6月 当社常勤監査役 (現任)

12 落合 正 常勤監査役

1983年 4月 東急建設 (株) 入社
2007年 6月 当社経営企画室長
2008年 4月 当社東京支店総務部長
2010年 4月 当社建築総本部建築総務部長
2012年 4月 当社管理本部財務部長
2020年 4月 当社管理本部財務部専任部長
2020年 6月 当社常勤監査役 (現任)

13 齋藤 洋一 監査役 (社外)

2005年10月 司法試験合格
2007年 9月 司法修習終了 弁護士登録
第二東京弁護士会犯罪被害者支援センター委員
2015年 9月 同弁護士会編紀委員会委員 (現任)
2016年 4月 同弁護士会司法修習委員会委員 (現任)
2016年 6月 当社監査役 (現任)

14 加藤 善一 監査役 (社外)

1982年 4月 総理府科学技術庁入庁
2001年 7月 文部科学省研究振興局研究環境・産業連携課長
2008年 7月 内閣府政策統括官 (科学技術政策・イノベーション担当) 付参事官 (総括担当)
2010年 7月 文部科学省大臣官房審議官 (研究開発局担当)
2012年 4月 (独)宇宙航空研究開発機構理事
2015年 4月 内閣官房内閣情報調査室内閣衛星情報センター技術部長
2017年11月 (一財)リモート・センシング技術センター特任参事 (現任)
2018年 6月 当社監査役 (現任)

15 北村 和夫 監査役 (社外)

1980年 4月 (株)千葉銀行入行
2005年 6月 同行佐倉支店長
2009年 6月 同行事務企画部長
2010年 6月 東方興業 (株) 常勤監査役
2012年 6月 (株)千葉薬品取締役
2014年 6月 同社常務取締役
2015年 6月 同社常勤監査役 (現任)
2020年 6月 当社監査役 (現任)

コンプライアンス・リスクマネジメント

基本姿勢と推進体制

コンプライアンス経営は、企業価値の向上を実現し、お客様に信頼され、選ばれるブランドであり続けるために不可欠な要素です。当社は東急グループコンプライアンス指針をもとに独自の行動指針・コンプライアンス規範を定め、積極的なコンプライアンス推進に努めています。また、リスクマネジメントシステムの活用によるリスク発生の未然防止、発生リスクへの迅速な対応にも努めています。

■ 法令遵守と取り組み

「企業倫理や法令を守ること」はコンプライアンスにおける「基本中の基本」ですが、知識・認識不足による違反を完全に排除するには、そのためのシステムづくりと徹底した社員教育が必要であると考えます。当社では、コンプライアンスに対する考え方を東急建設のDNAの中にしっかりと刷り込んでいくために、行動指針・コンプライアンス規範を定め、社員一人ひとりへの浸透を図っています。

■ コンプライアンス推進体制

(1) コンプライアンス担当役員

コンプライアンス担当役員は、内部統制推進室担当役員とし、当社における「コンプライアンス経営によるリスク管理」の総責任者として、次のような役割を担います。

- ① コンプライアンス規範等の策定
- ② 「コンプライアンス経営によるリスク管理」体制の整備
- ③ 取締役会等への状況報告

(2) 内部統制推進室

内部統制推進室は、コンプライアンスの推進に関して、次のような役割を担います。

- ① コンプライアンス規範等の周知およびコンプライアンス意識の醸成
- ② コンプライアンス規範等に関する実践状況の調査の実施・改善

- ③ コンプライアンス規範等に関する相談対応や違反発生時の対応
- ④ コンプライアンスに関する研修の企画・実施
- ⑤ 各本部、支店、事業部ならびに子会社等における実践状況の把握（監査の実施）

(3) コンプライアンス責任者・担当者

各部署におけるコンプライアンスの実効性を確保するため、各本部長、支店長、事業部長など社長直轄のライン長ならびに子会社社長を「コンプライアンス責任者」に、各本部、支店、事業部等の総務部門長ならびに経営戦略本部、管理本部の各部長および子会社総務部長を「コンプライアンス担当者」にそれぞれ委嘱します。

コンプライアンス責任者および担当者は、内部統制推進室と連携し、各部署におけるコンプライアンス体制の整備・改善に努めるとともに、毎年実践状況を自ら評価し、これを翌年度の改善計画に反映させます。

(4) 社員教育・研修

当社では、「コンプライアンス経営によるリスク管理」の重要性を役員・従業員が十分理解するための取り組みとして、内部統制推進室や人事部、各部署による啓発・研修を順次、継続的に実施します。また、e-ラーニングや役職に応じて内容が異なる昇格時の研修を実施しています。

■ 内部通報制度について

当社では、コンプライアンス違反行為の可能性を早期に発見し、内部的に迅速な是正を図るため「コンプライアンス相談・通報規程」に基づき内部通報制度を整備しています。

内部通報の窓口は、社内のほか社外の弁護士事務所に

設置しており、従業員（派遣労働者も含む）は、相談・通報を、電話、電子メール、書面、面会により行うことができます。相談または通報は匿名でも行うことができ、通報者を不利益な取り扱いから保護しています。

■ 海外コンプライアンスについて

当社グループ（当社および当社の子会社を指す）は、海外において事業を行うにあたり、公務員等に対する贈賄およびカルテル等の違反行為の防止を目的とした「海外コンプライアンスプログラム」を策定しています。本プログラムの浸透を目的として、海外拠点で勤務するナショナルスタッフに対しても研修を行っており、2020年度はコロナ禍の中、延べ563名に対し、コンプライアンス教育（e-ラー

ニング）を行いました。また、各国公用語や英語に対応した海外コンプライアンス相談・通報窓口も設置しています。

東急グループコンプライアンス指針

<https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/compliance/pdf/20190704compliance.pdf>

海外コンプライアンスに関する基本方針

https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/foreign_compliance/

■ 法令違反について

2017年7月に発生させた都内工事現場における労働災害に対し、2021年2月26日、国土交通省関東地方整備局から建設業法に基づく監督処分(28条第1項の規定に

基づく指示処分)を受けました。このことを厳粛に受け止め、安全管理の徹底・安全教育をより充実させ、再発防止に取り組んでまいります。

■ リスクマネジメント体制

リスクの顕在化を未然に防止するとともに、顕在化した場合の対処、さらに経営環境の変化に対応するための仕組みを整備しています。新たに策定した長期経営計画において、当社を取り巻く環境を将来まで分析し、経営会議・取締役会において中長期的なリスクと機会を抽出しています。業務執行状況を確認・共有する「事業部門長会議」や、経営トップによる四半期ごとの事業モニタリングにおいて全社的なリスクと機会を認識・対応することとしています。工事受注、不動産取引、ベンチャー投資やその他事業投

資等の個別の案件については、組織横断の「本社リスク管理協議会」、「受注協議会」、「海外受注協議会」、「不動産取引審査会」、「事業投資審査会」、「ベンチャー投資委員会」を設け、リスクの事前検証・適切な対応を図る仕組みを整えています。

また、環境変化に柔軟に対応するため、事業推進への影響、経営の阻害要因となりそうな事象や要因からリスクを網羅的に洗い出し、毎年見直しを行う仕組みとしています。

■ BCM (事業継続マネジメント)

当社は、発生が危惧される大規模災害に備え、2008年にBCP(事業継続計画)を策定しました。翌2009年に国土交通省関東地方整備局の「建設会社における災害時の基礎的事業継続力」の認定を取得し、以降2年ごとに更新しています。BCPに基づき取締役を含む災害対策本部員が訓練等を行うことで、継続的な課題抽出と改善を図り、BCM(事業継続マネジメント)に取り組んでいます。

当社グループの各拠点では、飲料・食糧の備蓄、長時間停電に備えた発電設備や非常時の通信機器の整備など、災害発生時においても一定期間は活動できる体制を確保しています。また、本社が日本有数のターミナルである渋谷駅に隣接することから、渋谷区と地域事業者、団体で構成される「渋谷駅周辺帰宅困難者対策推進協議会」に加盟し、地域の一員として災害対応に協力しています。

■ コロナ禍での事業継続

当社は、在宅での対応が可能な業務についてはテレワークを実施するとともに、作業所においては、新型コロナウイルス感染防止対策を強化・徹底し、関係者ならびに従業員の健康に最大限配慮したうえで、工事を継続していま

す。また、従業員、協力会社を対象にしたPCRモニタリング検査、従業員等を対象としたワクチンの職域接種などの取り組みを進めています。

重要リスク協議の流れ・要因

1	リスクモデル	当社版のリスクモデルやリスク定義により共通言語化しリスクの網羅性を確保
2	リスク定義	
3	評価基準	経営への影響度を定量的・定性的に評価
4	重要リスクの洗い出し	評価に応じた重要リスクを洗い出し、優先順位づけ
5	対処について協議	長期的かつ戦略的な視点から重要リスクへの対処を協議

当社が考えるリスク要因

区分	対応
環境への配慮	・気候変動問題への対応 ・資源の有効活用と廃棄物管理 ・生物多様性の保全
人材の活用	・人権の尊重 ・従業員の確保および教育・育成 ・働き方の多様化の推進
労働安全衛生	・労働安全の確保 ・長時間労働の解消
建設事業の優位性の確保	・品質の確保 ・建設生産システム改革 ・サプライチェーンマネジメント
収益多様化の推進	
コーポレートガバナンス	
ビジネス倫理(コンプライアンス)	

気候変動への取り組み

TCFD 提言に沿った情報開示

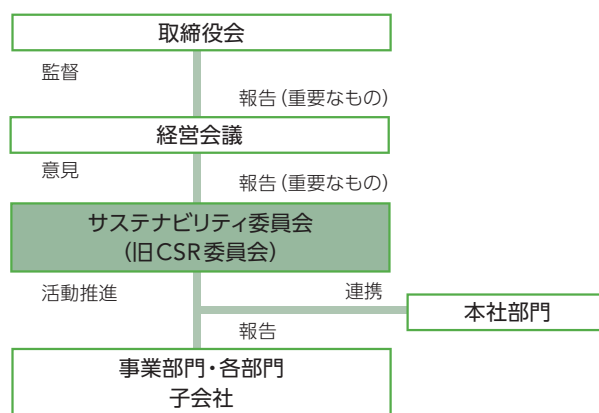
当社は、2020年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース（以下TCFD）の提言に賛同しました。これに基づくシナリオ分析により、長期経営計画では財務的インパクトを120億～160億円と算定しています。

経営者が将来のリスクと機会について議論したうえで、影響の重要性を企業として認識し、経営施策に反映することが重要であると捉え、今後とも、TCFD提言に沿った情報開示の充実を図るとともに、気候変動のリスクと機会を把握しつつ、脱炭素社会の実現に向け、社会的価値と経済的価値の両立を目指す取り組みを推進していきます。

ガバナンス

長期経営計画を策定する過程においては、気候変動への対応を含め、取締役会にて議論を行い、意見を反映させています。

長期経営計画で特定した、気候変動に関するリスクと機会および3つの提供価値に基づく施策については、取締役会にて進捗をモニタリングしていきます。目標の達成を定期的に確認するために、従来のCSR委員会から体制を変更し、サステナビリティ委員会として監督体制の強化を図っていきます。

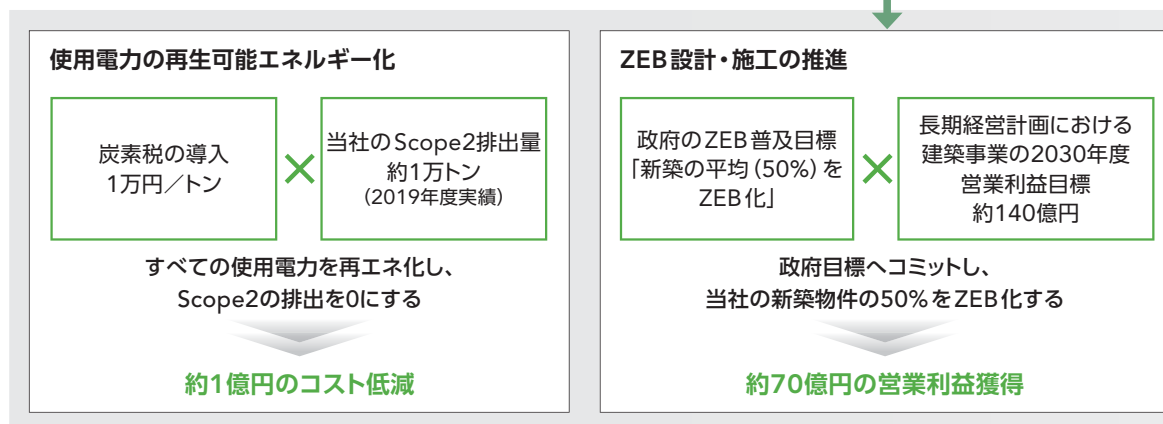


リスク管理

マテリアリティに基づく全社的なリスクと機会について、事業部門ごとに年度実行計画に落とし込み、取り組んでいます。この取り組み状況については、四半期ごとにモニタリングし、経営会議に報告することでリスク管理を行っています。

また、当社のサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）のうち、気候変動に関するリスクと機会を特に重要な課題と認識し、社長を委員長とするサステナビリティ委員会（旧CSR委員会）で、全社的なサステナビリティ活動のモニタリングと推進を実行しています。

主な施策と財務的インパクトの算出（例示）



■ 戦略

気候変動リスクの低減に向けた3つの提供価値を軸とした長期経営計画を2021年5月に公表しました。公表に際しては、複数のシナリオ分析により、中長期的な持続可能性におけるリスクと機会を特定しました。さらに、リスクと機会が具体的に当社の事業に対して与える影響について検証しました。

その結果、パリ協定で合意された平均気温の上昇を産業革命以前に比べて2℃以内の上昇に抑えるシナリオにおいては、当社の財務に与えるインパクトは120億～160億円と算定しました。これにより、気候変動リスクの低減は長期経営計画達成に不可欠であると認識し、施策やその目標値を定めています。

当社の中長期的な持続可能性におけるリスクと機会およびその対応策

リスク・機会		施策	Scope	提供価値
リスク	移行	炭素価格の高騰（炭素税の導入）	事業活動における使用電力の再生可能エネルギー化（P52例示参照）	2 脱炭素
			重機・ダンプの非化石燃料化	1 脱炭素
		サステナブルな調達への対応厳格化	木質建築事業の推進	3 脱炭素
			生コンクリートなど建設資材の低炭素化	3 脱炭素
	物理的	廃棄コスト高騰	廃プラスチックの削減等による廃棄物の最終処分量の低減 再生材の使用促進	3 廃棄物ゼロ
		生態系破壊への対応厳格化	グリーンインフラの導入推進	3 脱炭素 防災・減災
		気温上昇による労働環境の悪化	徹底した熱中症対策 BIM/CIMやPCaの導入推進による現場のDX推進で 作業効率の確保・向上	— 防災・減災
		激甚災害に伴う工事の中断	サプライチェーンとの強固な関係構築によるBCMの実施	— 防災・減災
機会	移行	省エネ建物のニーズ拡大	ZEB設計・施工の推進（P52例示参照）	3 脱炭素
		省エネ技術による施工ニーズの拡大	脱炭素に貢献する革新的技術の開発と運用	1・2・3 脱炭素
		再生可能エネルギーのニーズ拡大	再エネ関連の新規事業の立ち上げ	2・3 脱炭素
		サーキュラーエコノミーへの政府の積極姿勢	廃棄物再資源化に貢献する革新的技術の開発と運用	3 廃棄物ゼロ
	物理的	インフラ整備の重要性持続	インフラ建設・維持修繕工事の推進 インフラ運営事業（PPP/コンセッション等）の推進	— 防災・減災
			インフラアセットマネジメントの推進による長寿命化への貢献	— 防災・減災
		災害激甚化に備えた建物ニーズの拡大	建物健康診断や豪雨被害予測による建物長寿命化への貢献	— 防災・減災
			デジタルツインによる被災シミュレーションツールの構築	— 防災・減災

気温上昇2℃の
シナリオにおける
財務的インパクト

120億～160億円（2030年度の営業利益への影響額）

今後、複数のシナリオ分析による財務的インパクトを算出し、戦略に反映していく

※シナリオ分析にあたっては、IEA・WEO2019を参照

■ 指標と目標

SBTとRE100で掲げた目標を前提に、これらを達成するための新たな技術開発や新たな事業展開などを推進していきます。

項目	基準年	対象	2030年	2050年
温室効果ガス	2018年	Scope1・2	30%削減	100%削減
		Scope3	30%削減	—
再生可能エネルギー	—	再エネ電力利用率	100%	—

環境配慮経営の推進

基本的な考え方／方針

当社は、地球環境の保全に全力を挙げることを1997年に制定した「環境憲章」で宣言しました。また2015年に採択されたSDGsや企業のESGへの関心が高まる中、2019年にこれまでの「環境方針」を改定し、「環境と経済を両立させ、持続可能な社会の実現に向けた環境配慮経営を推進する」としました。*

そして2021年3月、新たに制定した「VISION2030」では、“環境”を企業ビジョンの中心に掲げ、「脱炭素社会の実現」「循環型社会の実現」「生物多様性保全に向けた取り組みを推進すると共に環境教育を充実」「良好な環境を維持するためサプライチェーンへの働きかけを推進」を中心に据えて取り組むとともに、マネジメント体制の見直しや、情報開示の充実等を含めた取り組みを一層強化していくこととしています。

※ 当社環境憲章および環境方針

<https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/environment/>

■ 環境マネジメント

管理体制

1. 中央環境委員会

代表取締役副社長を委員長とし、本社の各本部長が参加して、環境全般にわたる主要事項に関する取り組みの可否、方向性について年2回協議。結果は取締役会に報告されます。

2. 全社マネジメントレビュー

代表取締役副社長を議長とし、本社の各本部長が参加して、全社の環境マネジメントシステムの運用状況・問題点および是正対策について年2回協議。結果は中央環境委員会に報告されます。

環境マネジメントシステム外部認証

1999年に環境マネジメントシステム (ISO14001) を導入・認証取得し、これまでに7回再認証審査を終え、認証を維持しています。

環境リスクの評価・管理プロセス

現在喫緊の課題となっている気候変動に関し、TCFDに賛同し、移行面および物理面で事業に与えるリスクと事業機会について抽出し、取り組みを進めています。環境全般に対しても環境側面を特定し、環境および会社の持続的発展に与える影響をリスク・機会の両面で検討した結果を著しい環境側面として取り上げ、目標事項として日常業務に取り込み、ISO14001のシステムの中で改善を行っています。

■ 社内の意識改革に向けた取り組み

外部講師による環境講演会および教育の実施

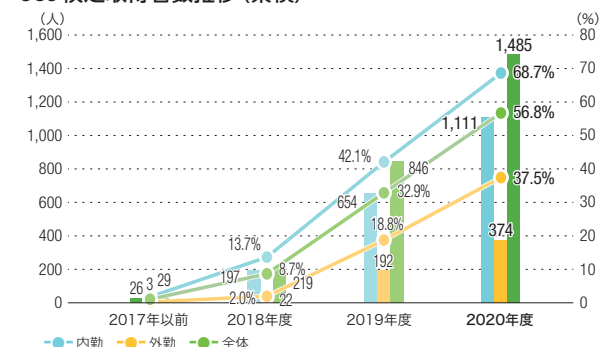
全社員向けに年2回定期的に開催しています。2020年度は、国立環境研究所の五箇公一室長による、生物多様性の観点から「新型コロナに見る人間と自然の共生の在り方について」、また東京大学大気海洋研究所の本本昌秀教授(当時)に地球温暖化について「極端気象と地球温暖化～変化する自然に向かい合う」をテーマに実施しました。また、全社員に対して社内報およびe-ラーニングによる

気候変動防止に関する教育を実施し、環境意識の向上を図りました。

eco検定の取得推進

社員の環境知識・意識の向上に向け、2019年度からeco検定について、内勤者で2021年度100%取得、外勤者で2026年度までに100%取得を目標として掲げ、取り組んでいます。2020年度までの取得状況は、下図の通りです。

eco検定取得者数推移(累積)



環境講演会 (2020年7月7日)

気候変動防止に関する取り組みを推進するため下記のイニシアチブ等に加盟しています。



CDP

※ CDP評価:「B-」(2020年度)



TCFD



SBT



RE100



JCLP
(日本気候リーダーズ・
パートナーシップ)

■ 定量情報

2020年度 単体目標・実績

対象	項目	区分	単位	2020年度			2019年度	2018年度
				目標値	実績	評価	実績	実績
気候変動防止	1 二酸化炭素排出量	土木	t-CO ₂ /億円	131.7以下	111.3	○	100.6	121.2
		トンネル		36.2以下	27.4	◎	24.3	29.3
		その他		12.9以下	9.4	◎	7.0	8.5
	2 使用エネルギー量	建築						
		内勤全体	kWh/m ²	39.48以下	40.37	×	39.48	43.0
資源有効利用	3 廃棄物量(原単位)(コンクリート塊、アスコン塊、汚泥除く)	土木	m ³ /億円	25.7以下	20.6	○	19.4	23.4
		建築	m ³ /m ²	0.082以下	0.113	×	0.068	0.079
	4 廃棄物分別率	土木	%	84.5以上	74.9	×	71.7	78.5
		建築		69.9以上	74.4	○	73.4	72.0

2021年度
目標

・温室効果ガス目標は原単位から総量に変更して設定
(下記「サプライチェーンを含めた排出量等一覧」参照)。

・廃棄物については、リサイクル率および廃プラスチック、混合廃棄物の排出量削減を総量で設定。

サプライチェーンを含めた排出量等一覧

項目	内容	単位	目標(2018年度比)		東急建設グループ			単体			子会社 ^{※1}		
			2030年度	2021年度	2020年度	2019年度	2018年度	2020年度	2019年度	2018年度	2020年度	2019年度	2018年度
温室効果ガス排出量	Scope1 ^{※2}	t-CO ₂	23,199	30,655	35,694	36,549	33,141	33,364	34,355	33,084	2,330	2,194	57
	Scope2 ^{※3}	t-CO ₂	9,088	12,009	10,782	11,002	12,983	10,293	10,122	12,652	488	880	331
	合計(Scope1+2)	t-CO ₂	32,286	42,664	46,475	47,551	46,123	43,657	44,478	45,735	2,818	3,073	388
	基準年度比削減率		30.0%	7.5%	-0.76%	-3.10%	—	4.54%	2.75%	—	8%	—	—
	Scope3	t-CO ₂	3,946,674	5,215,248	2,141,275	4,601,192	5,638,106	2,131,498	4,514,368	5,599,983	9,777	86,824	38,123
	カテゴリー11除く	t-CO ₂			603,179	498,810	557,429	594,373	487,159	525,683	8,806	11,652	31,746
	カテゴリー11	t-CO ₂			1,538,096	4,102,382	5,080,677	1,537,126	4,027,210	5,074,300	970	75,172	6,377
	基準年度比削減率		30.0%	7.5%	62.02%	18.39%	—	61.94%	19.39%	—	88.7%	—	—
	排出量総合計	t-CO ₂	3,978,961	5,257,912	2,187,751	4,648,743	5,684,230	2,175,156	4,558,846	5,645,718	12,595	89,897	38,512
使用エネルギー	化石燃料	KL			13,526	14,050	14,975	12,645	13,217	14,961	881	834	14
	ガス	t			247	103	106	247	103	106	0	0	0
	電力	kWh			26,234,537	23,654,017	25,467,344	25,263,558	21,884,499	25,012,445	970,979	1,769,518	454,900
	(内 購入再エネ電力) ^{※4}	kWh			2,243,492	0	0	2,243,492	0	0	0	0	0
	(内 再エネ自己発電分)	kWh			124,411	124,072	122,149	124,411	124,072	122,149	0	0	0
	生コンクリート	m ³			535,280	148,181	237,512	519,720	127,012	237,512	15,560	21,169	—
資材要	鉄筋	t			38,916	14,420	21,171	37,771	12,688	21,171	1,145	1,732	—
	鉄骨	t			62,350	17,255	19,851	61,466	15,532	19,851	884	1,723	—
	産業廃棄物量(一廃含)	t			369,385	365,473	404,462	355,361	348,827	375,815	14,024	16,646	28,646

※1 2018年度の子会社からの排出量は、単体の数値に売上高比率を乗じて算出。2019年度以降は、子会社5社による把握数値を適用

※2 工事現場からの残土搬出運搬時排出量を自社直接業務内とし、2019年度以降Scope1に追加(2018年度は、残土搬出運搬時の排出量5,069t-CO₂は非考慮)

※3 2020年度から、再エネ電力を導入したことにより、Scope2の排出量算定はマーケット基準を採用(2018、2019年度の数値もマーケット基準に修正記載)

※4 購入再エネ電力には、再エネ発電由来のJ-クレジットを含む

温室効果ガス排出量算定:毎年環境省から提示される「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」を適用

現場からの排出量把握:土木・建築それぞれで把握した実績データを、土木・建築それぞれの1年間の売上高に外挿して算出し合計

Scope3 カテゴリ11:環境省が毎年提示する上記排出原単位データベースの15建物【エネルギー】を適用

建物用途別エネルギー消費原単位:毎年発行される建築物エネルギー消費量調査報(一般社団法人日本ビルエネルギー総合管理技術協会)を適用、

建築物耐用年数は、物販・飲食・工場:30年、その他は60年として算出

表中の数値は、四捨五入で表示

都市ガス:0.714kg/m³で換算

2020年度 建築自社設計による使用時排出削減貢献量(効果)

単位(t-CO₂:耐用年数分)

	件数	設計排出量	基準排出量	排出削減量	削減率
設計分	19	664,528	1,092,771	428,243	39.2%
設計竣工分	7	200,801	239,024	38,223	16.0%

上段:2020年度設計物件 下段:過年度に自社設計し、2020年度に竣工した物件

■ 事業活動における環境負荷低減に向けた取り組み

ZEB、ZEH-Mへの取り組み

省エネ建築物の普及を目指し、自社設計物件で、ZEB・ZEH-Mへの取り組みを2016年度から推進しています。技術研究所のZEB化リニューアル以降、積極的なZEB・ZEH-Mの提案を行い、これまで15件の提案のうち10件が実現し、既に2件が竣工、現在3件が施工中で、2021年度以降、5件の施工が予定されています。また、ZEBの水準に迫る2件の省エネ設計物件も施工が進められています。技術研究所のZEB化改修の取り組みは、2019年度「かながわ地球環境賞」、2020年度では「令和2年度デマンドサイドマネジメント表彰」を受賞しています。

建物仕様情報入力

「空調」▼ - 高効率空調機 - 高効率熱源機 - 全熱交換機 - 外気冷房 - 空調インバーター制御 - 外気カット - 輻射冷暖房 - デシカント空調 - 水蓄熱システム	「機械換気」▼ - 高効率電動機 - 換気インバーター制御 - CO2濃度制御 - 湿度制御	「照明」▼ - LED - 明るさセンサ - 人感センサ - タイムスケジュール - 初期照度補正	「給湯」▼ - ヒートポンプ給湯器 - 潜熱回収型給湯器
「昇降機」▼ VVVF		「太陽光発電」▼ 太陽光発電	
戻る		決定	

■ ZEB、ZEH-M提案ツールについて

お客様がZEB、ZEH-Mへ取り組む「きっかけ」となるようなシミュレーションツールを開発・運用しています。2020年11月に開催した技術展2020でオフィスビルを対象としたデモ版を公表し、その後も機能拡充（用途・省エネ技術選択機能の追加）に取り組んでいます。ZEB、ZEH-Mリーディング企業を目指して、デジタル技術の活用による、具体的なZEB・ZEH-M設計提案ツールの開発を行っています。



ZEBプランニング業務のエキスパートである「ZEBプランナー」を取得・登録



ZEH-M導入の提案から申請業務までトータルにサポートする「ZEHデベロッパー」を取得・登録

再生可能エネルギー電力の使用

当社は、2021年3月にRE100に加盟し、2030年までに工事や事業所を含む事業活動で使用する全ての電力を再生エネ電力に転換することを目標に掲げています。

再生エネ電力への転換に向けて、2021年度から全ての新規着工工事に再生エネ電力を適用する方針としました。これに向けて2020年度下期から現場・事務所への導入検討を開始し、2020年度末時点で2件の新規着工工事での受電申請、7件の既着工工事で通常電力から再生エネ切り替え手続きを終了しました。これと並行し、今後の再生エネ電力の

安定受電を確保するため、複数の小売電気事業者と電力供給に係る基本契約を2021年7月に締結しました。^{※3}

また、本社・支店等の全ての事業場については、再生エネ発電由来のJ-クレジットを適用して2020年度のおよそ230万kWhの使用電力分の再生エネ化を実現しています。

※3 基本契約締結済みの小売電気事業者

・東急パワーサプライ株式会社

・オリックス株式会社



GTL燃料の導入

建設現場からの温室効果ガス排出量の約75%を占めるScope1のうち、その大半を占める軽油使用による排出量低減の施策として、天然ガス由来の液体燃料で軽油と同等の性質を持つGTL燃料（Gas to Liquids）の導入を進めます。2021年度からの導入に向けて伊藤忠エネクス株式会社と2021年7月に基本契約を締結し、今後、順次全国の作業所に展開していきます。

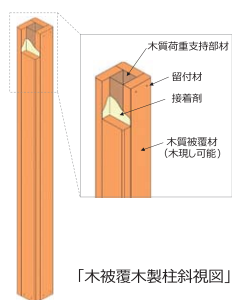


木造・木質建築ブランド「モクタス」を支える技術開発

建築物や家具等に炭素を吸収する木材を利用することは、木材中の炭素が長期間貯蔵可能となることから、脱炭素社会実現への貢献が期待されています。当社の技術研究所では、当社が展開する木造・木質建築ブランド「モクタス」を支える技術を複数開発しています。

その一つとして、準耐火性能を有する木被覆木製柱を開発し、国土交通大臣の認定（60分準耐火構造）を取得しました。この木製柱は、柱4面の見える独立柱に用いるこ

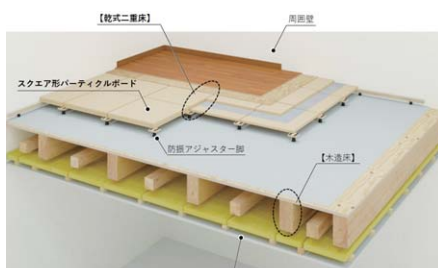
とができ、木の温かみを感じられる「木現し」を可能としました。また、ナイス株式会社、淡路技建株式会社と共同で開発した高遮音二重床システム「SQサイレンス50」は、「ウッドデザイン賞2020」の「ソーシャルデザイン部門（建築・空間・建材・部材分野）」を受賞する等高い評価を受けています。さらに、中大規模木造・木質建築として、CLT部材を使ったROOFLAG 賃貸住宅未来展示場等の施工実績により、お客様から高い評価を得ています。



「木被覆木製柱斜視図」



燃焼実験状況



SQサイレンス50



ROOFLAG 賃貸住宅未来展示場

生物多様性への取り組み

■ 植樹活動

2009年からNPO法人Silva（シルワ）が運営している、ゴルフ場開発中止に伴い放置された森を土地本来の樹木を植樹しながら森を再生する湘南国際村めぐりの森植樹イベント（神奈川県横須賀市）に2019年から参加し、植樹活動とともに、森のメンテ作業などの活動を行っています。2020年度は、コロナ禍により人数を制限しながら、参加回数を6回に分けて延べ41名が参加しました。生物多様性の確保に向けた取り組みとして、このような植樹ボランティア等への参加を会社組織での取り組みとして展開すべく、2021年度より目標に掲げ、取り組みを推進していきます。



■ 生物に配慮した環境保全活動と社員教育

当社が横浜市栄区上郷町において開発事業に取り組んでいる計画地では自然環境の保全の取り組みとして、ゲンジボタルの育成環境を整えるため、2021年2月に2回、社員参加による河川周辺の枝下ろしや草刈りを実施しま

した。環境保全活動を通じて生態系と自分の業務との関連性などを認識する教育の場として、2021年度も取り組んでいきます。また、技術研究所内に、グリーンインフラ実証施設を設置し、雨水を有効利用した水辺の生態空間の実証研究を行っています。



労働安全への取り組み

安全衛生方針

当社は、経営トップの強いリーダーシップのもと、建設事業に関わる全ての関係者と協力し、店社と作業所が一体となり、PDCAサイクルを回すことにより、安全かつ健全で、快適な職場環境を実現します。

1 リスクの把握

業務に関連する安全衛生上の危険源となる危険有害要因を把握し、災害事故の防止に努めます。

2 重点実施項目の設定

- ① 公衆災害、死亡災害、重大災害の絶滅
- ② 墜落、転落災害の低減
- ③ 建設機械・クレーン等災害の低減
- ④ 崩壊、倒壊災害の低減

3 心身の健康の保持増進

当社の全従業員および建設工事に関わる人々の健康を促進し、ストレスの無い職場を形成します。

4 法規制等の順守

労働安全衛生関係法令等および社内規程を明確にして順守します。

5 システムの運用・改善

安全衛生マネジメントシステムを確立して運用し、継続的に改善します。

6 当社の全従業員および建設工事に関わる人々の下に取り組みます。

■ 安全衛生マネジメントシステムとその進化

当社が運用している「建設業労働安全衛生マネジメントシステム」(COHSMS)は、店社と作業所が一体となって「計画(P)－実施(D)－評価(C)－改善(A)」のサイクルを回して、継続的な安全衛生活動を推進する取り組みです。このサイクルの実施により、労働災害の防止を図るとともに、労働者の健康の増進および快適な職場環境の形成を促進し、安全衛生水準の向上を目指していきます。

当社は、建設現場におけるさらなる安全確保と快適な職場環境づくりを目指し、2019年度より、この「安全マネジメントの進化」に取り組んでいます。中でも、従来行ってきた経営層による作業所安全衛生巡視をより充実させ、新たな安全対策の会議体設置により経営トップと作業所職員、協力会社の職長・安全衛生責任者との意見交換を活発化させるなど、作業所におけるさまざまな場面・段階でのコミュニケーションの強化に取り組んでいます。

安全マネジメントの進化

- 1 経営トップの関与をより高めた安全管理体制の強化
- 2 安全施工サイクルの見直し
- 3 コミュニケーションの強化
- 4 その他の見直しとしてNEW COHSMS対応、新リスクアセスメントなど、最新のマネジメントシステムへ対応

労働災害防止への取り組み・教育体制

安全衛生管理能力を継続して向上し、安全施工サイクルを維持するため、安全衛生教育体系を策定し、新入社員から30年次まで、9段階の階層別に応じて安全衛生管理講座を開催しています。安全意識を高めるために、座学よりも実習型の教育を拡充し、「バズセッション」と呼ばれるグループディスカッションやグループワークを多く取り入れています。また、研修科目として石綿取扱い作業従事者、粉じん作業従事者、低圧電気取扱責任者や酸素欠乏等特別教育等、施工管理に必要な資格が取得できるものを採用し、より実践的な教育を行っています。

安全成績の推移

年度	2016	2017	2018	2019	2020
安全指数	0.12	0.20	0.43	0.09	0.19

※安全指数： $\sqrt{(\text{度数率} \times \text{強度率})}$

当社の安全衛生に関する取り組み

<https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/safety/>

当社は、労働安全への取り組みに対するKPIとして「安全指数」を採用しています。安全かつ健全な職場環境の実現のために、経営トップが中心となり推進している「安全マネジメントの進化」の取り組みにより、引き続き安全成績の向上に努めていきます。

品質管理基盤の強化

品質管理に対する責任

建設業が提供する製品は、直接の発注者だけでなくさまざまな方が、数十年にわたり利用する社会インフラです。東急建設はこの社会的責任を果たすために、品質管理のマネジメントシステムを導入、運用しています。

品質方針

当社は、提供する製品(土木構造物・建築物)の品質を保証し、顧客満足の上を目指するため、その設計、工事監理および施工にあたり、以下を実施します。

1 リスクおよび機会への取り組み

製品の品質の保証および顧客満足の上昇に影響を与え得るリスクおよび機会を見出し、その潜在的な影響の度合いを考慮し、対応します。

2 ニーズ・期待の理解

顧客のニーズ・期待および適用される規制要求事項を満たすために、これらを探究し、明確にし、理解します。

3 品質目標の設定

当社の経営方針を支援し、製品の品質の保証および顧客

満足の上昇のために効果的な品質目標を次の部門ごとに設定します。

■ 土木事業部門 ■ 建築事業部門

管理支援部門は、上記の部門の目標達成を支援するための資源(人・情報通信技術等のインフラ・従業員の執務環境・ノウハウ等)の効果的運用に関する目標を設定します。

4 システムの運用・改善

品質マネジメントシステムを運用し、継続的に改善します。

品質管理体制と運用状況

当社は、2000年10月までに全国の支店・本部が国際規格ISO9001認証を取得しました。2004年4月からは全社統合の品質マネジメントシステム(QMS)に完全移行し、同年9月に全社統合のQMSで登録しています。また、2005年からは環境マネジメントシステム(EMS)との複合外部審査も毎年実施しています。当社では、営業・設計・施工の段階に応じて、本社部門や支店の関係部署と連携し、品質マネジメントシステムに即したPDCAサイクル活動を実施しています。これにより品質向上と不良事象の低

減・再発防止を図り、お客様に満足していただける製品やサービスを提供していきます。

従業員の品質管理スキルアップ

当社では、入社後の研修において品質管理やアフター対応事例を活用しながら、継続的に教育を実施しています。教育の記録として「OJTマスターカード」を運用し、必要な基礎知識・スキルの習得状況を見える化しています。また、作業所単位での勉強会「Site-Learning」や、

業務の段取りを見える化し、ベテラン社員の経験などを伝承する「ローリングバック」などのさまざまな取り組みを行っています。

品質マネジメントシステム(QMS)内部監査員研修を毎年実施し、資格取得を推奨しています。内部監査員のスキルアップとマネジメントシステムのフォローアップ研修も実施しています。



品質マネジメントシステム(QMS)のPDCA

CSR調達の推進・サプライチェーンにおける責任

調達方針と推進体制

企業の社会的責任（CSR）に対する関心や要請はますます高まりを見せています。東急建設の存在理念である「安心で快適な生活環境づくり」を実現するべく、CSRを重視した調達方針を定め、推進体制を構築しています。

■ 調達方針の策定と共有

当社はこれまで協力会社、調達先と協働し、法令遵守や環境負荷低減、人権尊重などに配慮しながら調達活動に取り組んできました。当社は、SDGsやESGなど、近年の社会的な意識の高まりに対応するためこれまでの活動

内容を調達方針として明確化し、当社の考えとして社内外に広く共有しています。この調達方針は、サプライチェーンマネジメントの観点から、今後取り組みをより強化していきます。

■ 調達方針

東急建設は、協力会社等の調達先に対し、相互発展に向けたパートナーシップに基づき互いを尊重し、公平なビジ

ネス機会の提供、法令遵守の徹底、公正な選定を行い、持続可能な社会や地域の実現に貢献してまいります。

詳細項目

1 法令遵守の徹底と公平・公正な取引

私たちは、法令遵守の徹底と公平・公正な取引を行います。

2 品質の確保

私たちは、お客様に信頼され満足していただける品質の施工製品・サービス提供を確保するため最適な調達先を選定します。

3 安全・衛生の確保

私たちは、お客様や利用するすべての方に対し、安全で衛生的な施工製品・サービスを提供するため最適な調達先を選定します。

4 環境への配慮

私たちは、廃棄物、騒音・振動、温室効果ガス、環境汚染物質や危険物等の排出抑制および良好な管理状況の保持を実施する等、環境への負荷低減に配慮した施工製品・サービスを優先的に調達します。

5 人権尊重と良好な労働環境の構築

私たちは、人権を尊重し、性別・年齢・出身地・国籍・その他の要因による差別や嫌がらせなどを行わない良好な労働環境確保を前提とした調達先を選定します。

6 情報セキュリティの徹底

私たちは、取り扱う機密情報、個人情報、顧客情報の保護に十分配慮し、情報セキュリティの確保を前提とした調達先を選定します。

7 反社会的勢力との関係拒絶

私たちは、反社会的勢力との取引その他一切の関係を拒絶します。

8 調達体制の構築

そして私たちは、これらの調達を継続的に実施していくための体制を構築します。

TOPICS

協力会社のモニタリング

パートナーである協力会社の人手不足や事業承継問題などへの支援のほか、当社調達方針や経営方針を伝える一環として、2020年7月より調達部長が東急保険コンサルティング(株)と連携し協力会社の職場を直接訪問する活動を行っています。eco検定の受験や、当社の「3つの提供価値」に関連した現場での取り組みを促すなど、環境や人権、労働問題などの重要性を認識してもらっています。現在既に70以上の訪問を終了しており、協力会社の方々からも前向きな評価をいただいています。2021年度中に訪問企業100社を目指し、これを仕組みとして今後継続的に運用していく予定としています。「簡単なもので良いので何かできることを宣言し取り組むことが、意識を変える第一歩。相互発展に向けたパートナーシップを築いていきたい」
(建築事業本部原価企画統括部 竹内建人調達部長)

ビジョン 2030「3つの提供価値」取り組み宣誓書

取組会社名： ●●株式会社

3つの提供価値	目標	達成時期
脱炭素	・事務所照明をLED化 ・社有車のハイブリット化 ・マイカー通勤から公共交通機関利用	2022年 8月
ごみゼロ	・紙使用削減(ペーパーレス化の推進) ・マイバック・マイカップなどの励行	2022年 6月
防災・減災	・緊急時備品の備蓄 ・災害時車両貸出	2022年 6月

「3つの提供価値」取り組み宣誓書

協力会社との連携

当社グループでは、気候変動問題などの社会課題解決とそれらを通じた経済価値の創出により企業価値向上を目指すこととしています。これらを推進するうえで協力会社との連携は非常に重要なものとなります。相互発展に向けパートナーシップをより高め、今後もサプライチェーン全体として社会に貢献してまいります。

■ パートナーシップ構築宣言

当社は2021年3月、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。パートナーシップ構築宣言は、経団連会長、日商會頭、連合会長および関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設された仕組みであり、サプライチェーンにおける取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、企業の代表者の名前で宣言するものです。パートナーシップ構築宣言に基づき、サプライチェーン全体での共存共栄を目指し、下請取引の適正化に努めるだけでなく、建設業界が直面



する「次世代の担い手確保」や「生産性向上」などの課題解決にともに取り組みます。

建設キャリアアップシステム(CCUS)

当社は、現場の要である技能者が、その技能と経験に応じた適正な評価や処遇を受けられるように環境の整備を行っています。その一環として、一般社団法人日本建設業連合会が設置する「建設キャリアアップシステム推進本部」の幹事会社として、個々の技能者にICカードを配布し、就業履歴や保有資格等を業界統一のシステムに蓄積する「建設キャリアアップシステム」推進に積極的に協力しています。



■ 労働安全衛生・BCP

工事に従事する協力会社と「災害防止協力会」を組織し、連携を図りながらスムーズな工事の進行を推進しています。そのほか、優良な職長を「マイスター」として認定する制度の運用など、事故や災害の撲滅に向けたさまざまな活動を推進しています。

災害によってインフラが損害を受けた際も、災害支援道路の敷設などによりインフラの早期復旧を図るべく、協力会社とも連携し、国や地方自治体等の各機関およびインフラ関連会社との間で災害時の協力協定を締結しています。

TOPICS

協力会社の入職者支援

人気YouTuberの菅生健人さん（俳優・歌手の菅田将暉さんの実弟）のYouTube番組「こっちのけん」とコラボし、土木の魅力を伝える「菅生健人の土木を知る!!」というシリーズを2020年11月より配信しています。施工パートナーである協力会社への就職のきっかけとしてもらいたいという思いから、建設業のイメージアップ企画や協力会社へのインタビュー企画など、これまでに20回の動画が配信されています。



人的基盤の強化

人材に対する考え方

「VISION2030」でも掲げているように、「人材」は、当社の競争優位の源泉です。当社では、従業員一人ひとりの能力を高め、個々の力を十分に発揮できるように人材育成の強化に取り組み、人事制度改革や働き方改革等を進めることで働きやすい社内風土を作っていきます。

■ 働き方改革

働き方改革の推進に伴い、2024年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます。当社は2019年5月に「東急建設健康宣言」を制定し、「健康診断の充実」、「がん予防の推進」、「メンタルヘルスクアの推進」等、従業員とその家族の健康維持に取り組んでいます。これから

も、経営理念である「人を活かす経営」のもと、従業員と従業員を支えるその家族の健康維持に取り組むことで、企業内に活力ある風土を生み出し、当社の持続的な発展を目指します。

■ ダイバーシティ&インクルージョン

当社では、職種、世代、性別の枠を超えた多様な人材が最大限の力を発揮できる職場づくりに取り組んでいます。個性の“違い”が生み出すさまざまな視点や価値観を効果的に活用することで、経済状況の変化やお客様をはじめとする、あらゆるステークホルダーの皆様の要求に迅速に対応できる環境を整え、多様性を強みとする企業風土の醸成に努めています。

女性活躍推進

女性活躍推進法に基づく現状把握・課題分析の結果をもとに、当社が取り組むべき行動計画(計画期間:2020年4月1日~2023年3月31日)を策定し、目標を設定しています。本計画に沿って、新卒・キャリア採用共に女性の採用を進めていることにより、女性社員数は4年前に比べて1.4倍に増加し、2021年度は287人になりました。

「女性活躍推進に基づく行動計画」

→https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/employees/pdf/woman_2020_20200401.pdf



当社では、入社した女性社員が職業生活において十分に能力を発揮し活躍できるよう、制度づくりや職場環境整備を進めています。女性社員を対象

とした研修では、チャレンジ意欲を高め、主体的にキャリアを構築している10年先の自分を具体的にイメージする研修、管理職登用を想定してリーダーへのステップアップを支援する外部交流型研修、専門コーチによる1on1コーチングなど、各ステージに対応した成長機会を設けています。

障がい者雇用

誰もが職業を通じて社会参加できる「共生社会」実現の理念のもとに、障がい者雇用を継続して行っています。2020年度の障がい者雇用率は2.46%であり、2015年度より継続的に法定雇用率を上回っています。

■ 人材育成および人事制度

「マスタープラン」に沿った人材育成

高い専門能力とプロ意識、誇り・情熱・向上心とやり抜く力を合わせ持つ人材の育成を目指しています。これに基づく「人材育成マスタープラン」を作成し、キャリアステップに合わせたOJTや集合研修、自己啓発支援、キャリア形

成支援などを複合的に組み合わせて、能力開発や環境の整備をサポートしています。

「マスタープラン」

→<https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/employees/#development>

技術者向け各種教育研修

技術水準の底上げを図るため、OJTやOFF-JTなどさまざまな機会を設けて各技術員のスキルアップに取り組んでいます。また、入札等における参加条件を満たし、企業評価(経営事項審査点)を高めていくため、建築士・技術士等の資格取得についても積極的にバックアップしています。

土木部門では、土木技術系新入社員を対象に、現場に対応できる実務のカリキュラムによる10カ月間の研修を実施した後、現場に配属しています。建築部門では新入社員の初年度の現場配属を育成期間と位置づけ、二人一組で配置し、切磋琢磨できる環境としています。また、資格取得を目指す従業員向けに「一級建築士道場」を社内開設し、支援を行っています。

マネジメント人材の育成

2018年より実施している「従業員エンゲージメントサーベイ」(後述)で認識したそれぞれの組織課題を改善するため、マネージャーを対象に、マネジメントスキル研修や組織改善活動支援を行っています。また、当社独自の取り組みとして、若手からベテランまで多様な立場の従業員を対象とする「Shinka経営塾」の活動を、2017年より継続的に実施しています。これはファイナンスや組織論などを題材に、経営やマネジメントに必要な知識を習得し視座を高め、視野を

広げることを目的とした自主参加型の研修で、2020年度までで既に1割以上の従業員が自主参加しています。

次世代経営人材の育成

2019年度より部長候補、執行役員候補群に対し、選抜型の「次世代経営アカデミー」を開講しています。社内外の研修や現経営者との交流の場を設定し、経営に必要なスキルや高い視座を持つ人材を輩出し、次の世代の経営人材を安定的かつ適切に選任していくための土台づくりをしています。

2020年度実績

研修数	99
研修時間	3,607時間
受講者数	3,626人
1人当たり投資額	5.7万円/年

※ 研修数には集合研修のほか、オンライン英会話やe-ラーニングなどの施策を含む

■ 従業員エンゲージメント向上

2018年より、当社グループ全従業員に対し、「従業員エンゲージメントサーベイ」を実施しています。これにより可視化された組織の強み・弱みと、それぞれの組織課題を経営者ならびに部長や作業所長など各組織責任者にフィードバックしました。その後も定期的にサーベイを実施し、マネージャーを対象にそれぞれの組織課題の解消に向けたマネジメントスキル研修を実施しており、複数の組織で組織状態が改善したという成果も出ています。

この取り組みが評価され、(株)リンクアンドモチベーションが2020年に従業員エンゲージメント調査を実施した企業1,308社の中から、エンゲージメントスコアの高い企業上位10社が選出される「ベストモチベーションカンパニーアワード2021 大手企業部門」において8位に選出されました。

その他の取り組みはこちら

→ <https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/employees/>



エンゲージメント・レーティング*

2018年度	2019年度	2020年度	2030年度目標
BB	BB	BBB	AAA

※ (株)リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」による評価。BBは全11段階中上位から5段階目、BBBは上位から4段階目、AAAは最上位のレーティング。

当社グループ全体の傾向・強み

- 社会への貢献や仕事のやりがいに対する満足度が高い
- 職場での目標が共有され一体感を感じている従業員が多い

11カ年財務データサマリー

会計年度		2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	
経営成績						
受注高	(百万円)	205,726	212,410	210,933	290,647	
売上高	(百万円)	244,974	227,843	228,570	226,164	
営業利益	(百万円)	7,584	1,572	1,154	2,630	
経常利益	(百万円)	7,811	1,884	2,301	3,559	
親会社株主に帰属する当期純利益又は純損失(△)	(百万円)	4,087	1,799	△566	2,685	
財政状態						
総資産	(百万円)	146,781	154,442	154,195	169,685	
純資産	(百万円)	30,287	31,390	32,487	35,258	
キャッシュ・フロー						
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	20,540	△11,486	14,264	△9,302	
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	481	20	△619	△2,072	
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△9,813	4,704	△8,569	6,476	
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	24,663	17,881	23,097	18,215	
1株当たり情報						
当期純利益又は純損失(△)	(円)	38.29	16.86	△5.31	25.16	
純資産	(円)	283.29	293.46	303.61	329.35	
配当金	(円)	10.00	3.00	0.00	5.00	
配当性向	(%)	26.1	17.8	—	19.9	
財務指標						
自己資本比率	(%)	20.6	20.3	21.0	20.7	
ROE	(%)	14.1	5.8	△1.8	7.9	
PER	(倍)	6.5	12.6	—	17.4	
非財務指標(単体)						
期末在籍従業員数	(人)	2,460	2,446	2,403	2,313	
男女別内訳	(男/女・人)	2,302 / 158	2,285 / 161	2,231 / 172	2,148 / 165	
障がい者雇用率	(%)	1.94	1.81	2.16	2.07	
CO ₂ 排出量	オフィス	(t-CO ₂)	1,387	1,060	1,370	1,607
	作業所	(t-CO ₂)	40,008	37,260	51,069	44,397
建設副産物発生量	(t)	350,320	361,347	451,353	490,293	
リサイクル率	(%)	94.4	93.3	94.7	96.8	
安全成績 度数率	(%)	0.53	1.07	1.02	1.04	
従業員エンゲージメント・レーティング ^{※2}		—	—	—	—	

※1 「『税効果会計に係る会計基準』の一部改正」等を2019年3月期の期首から適用しており、2018年3月期の数値は当該会計基準等を遡って適用した後の数値となっております。

※2 株式会社リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」によるエンゲージメントレーティング。対象は子会社を含めたグループ全体の従業員。全11段階に分かれており、現行の「BBB」は、「AAA」「AA」「A」に次ぐ上位から4段階目のレーティング。

2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
341,992	303,758	293,539	299,436	285,476	215,109	320,916
262,815	296,393	243,618	320,711	331,437	322,170	231,483
6,009	18,178	17,211	21,416	21,987	20,315	3,549
8,024	19,768	18,839	22,128	22,932	21,969	4,891
5,805	13,340	13,691	16,118	15,504	14,903	2,647
192,226	214,526	204,813	249,756*	264,996	235,897	226,568
44,861	54,238	66,380	79,175	92,981	101,703	103,509
2,111	39,003	△23,545	16,226	29,694	△33,439	11,629
△1,525	△334	△1,717	△3,383	△5,786	△7,488	△3,753
△675	△6,035	△2,788	△6,457	△3,575	21,604	△3,308
18,318	50,674	22,582	28,865	49,145	29,549	34,173
54.40	125.00	128.30	151.05	145.37	139.79	24.95
418.59	506.04	619.91	739.87	868.87	949.39	983.90
13.00	25.00	26.00	31.00	30.00	30.00	10.00
23.9	20.0	20.3	20.5	20.6	21.5	40.1
23.2	25.2	32.3	31.6*	35.0	42.9	45.4
14.5	27.0	22.8	22.2	18.1	15.4	2.6
12.5	7.4	6.8	7.6	5.7	4.1	24.1
2,340	2,412	2,464	2,537	2,523	2,576	2,617
2,161 / 179	2,219 / 193	2,249 / 215	2,303 / 234	2,275 / 248	2,308 / 268	2,330 / 287
1.84	2.22	2.26	2.30	2.46	2.52	2.46
1,841	1,913	1,820	1,754	1,955	2,016	1,657
59,394	66,112	67,333	51,602	43,780	42,461	42,673
403,918	473,004	395,309	410,245	375,815	348,812	355,349
96.1	95.9	98.4	99.4	94.0	93.3	93.5
0.84	0.73	0.70	0.79	0.58	0.39	0.19
—	—	—	—	BB	BB	BBB

会社概要

(2021年3月31日)

商 号	東急建設株式会社
創 業	1946 (昭和21) 年3月12日 (創立 1959年11月11日)
設 立	2003 (平成15) 年4月10日
資本金	163億5,444万円
本 社	東京都渋谷区渋谷1-16-14 渋谷地下鉄ビル
代表者	代表取締役社長 寺田 光宏
従業員数	連結 3,010名／単体 2,617名
建設業許可	国土交通大臣許可 (特-29) 第20220号
主な事業内容	土木建築工事の請負／土木建築工事に関する調査、企画、地質調査、測量、設計、ほか 本社／支店13カ所／営業所11カ所、ほか 〈支店〉 札幌支店、東北支店 (仙台市)、北陸支店 (新潟市)、千葉支店、東日本土木支店 (東京都渋谷区)、 東日本建築支店 (東京都渋谷区)、都市開発支店 (東京都渋谷区)、首都圏建築支店 (東京都渋谷区)、 名古屋支店、関西支店、広島支店、四国支店 (高松市)、九州支店 (福岡市) 〈研究所〉 技術研究所 (神奈川県相模原市) 〈海外事務所〉 バンコク、ヤンゴン、ダッカ、ハノイ、ジャカルタ、マニラ、シンガポール
事業所	東急リニューアル株式会社 (東京都渋谷区) 東建産業株式会社 (東京都渋谷区) 株式会社プランタルファーム (茨城県稲敷郡美浦村)
関係会社	CH. KARNCHANG-TOKYU CONSTRUCTION CO., LTD. (タイ) PT. TOKYU CONSTRUCTION INDONESIA (インドネシア) GOLDEN TOKYU CONSTRUCTION CO., LTD. (ミャンマー) INDOCHINE ENGINEERING LIMITED (ベトナム、オーストラリア)

当社はJPX日経インデックス400、およびJPX日経中小型株指数の銘柄に選定されています。
投資家の皆様のご期待にお応えできるよう企業価値向上に引き続き取り組んでいきます。



【JPX 日経インデックス 400】

JPX 日経インデックス 400は、資本の効率的活用や投資者を意識した経営観点など、グローバルな投資基準に求められる諸要件を満たした、「投資者にとって投資魅力の高い会社」で構成される株価指数です。東京証券取引所と日本経済新聞社が共同で算出を行っています。



【JPX 日経中小型株指数】

JPX日経中小型株指数は、「投資者にとって投資魅力の高い会社」を構成銘柄とするJPX日経400と同じコンセプトを中小型株に適用し、持続的な企業価値の向上、株主を意識した経営を行っている企業で構成する株価指数です。東京証券取引所と日本経済新聞社が共同で算出を行っています。



(株)リンクアンドモチベーションの「従業員エンゲージメント調査」を実施した企業の中から、最も「エンゲージメントスコア」が高い10社が選出・表彰されます。

外部評価・当社の取り組み



温室効果ガス削減目標のSBT認定を取得しています。



CDPへの回答を行っており、B- (A～Dの8段階) の評価を受けています。



当社はTCFD提言に賛同し、情報開示に向けた取り組みを進めています。



事業活動における使用電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げるイニシアチブRE100に加盟しています。



ZEBプランニング業務のエキスパートである「ZEBプランナー」を取得・登録しています。

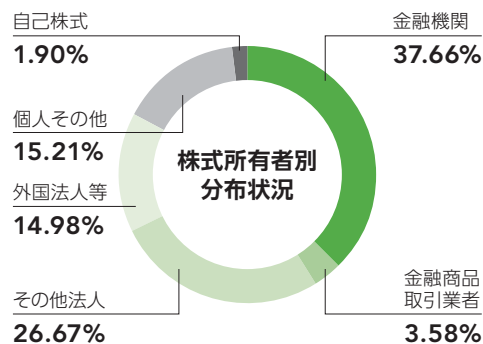


ZEH-M導入の提案から申請業務までトータルにサポートする「ZEHデベロッパー」を取得・登録しています。

株式情報

(2021年3月31日)

発行可能株式総数	400,000,000株
発行済株式の総数	106,761,205株 (自己株式 2,028,606株を含む)
株主数	32,353名
上場証券取引所	東京証券取引所 市場第一部
証券コード	1720
株主名簿管理人	東京都千代田区丸の内一丁目4番1号 三井住友信託銀行株式会社



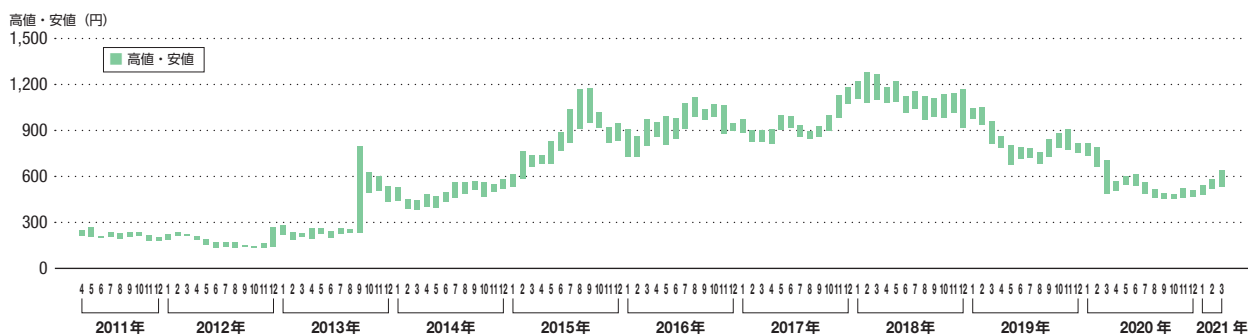
大株主 (上位10名)

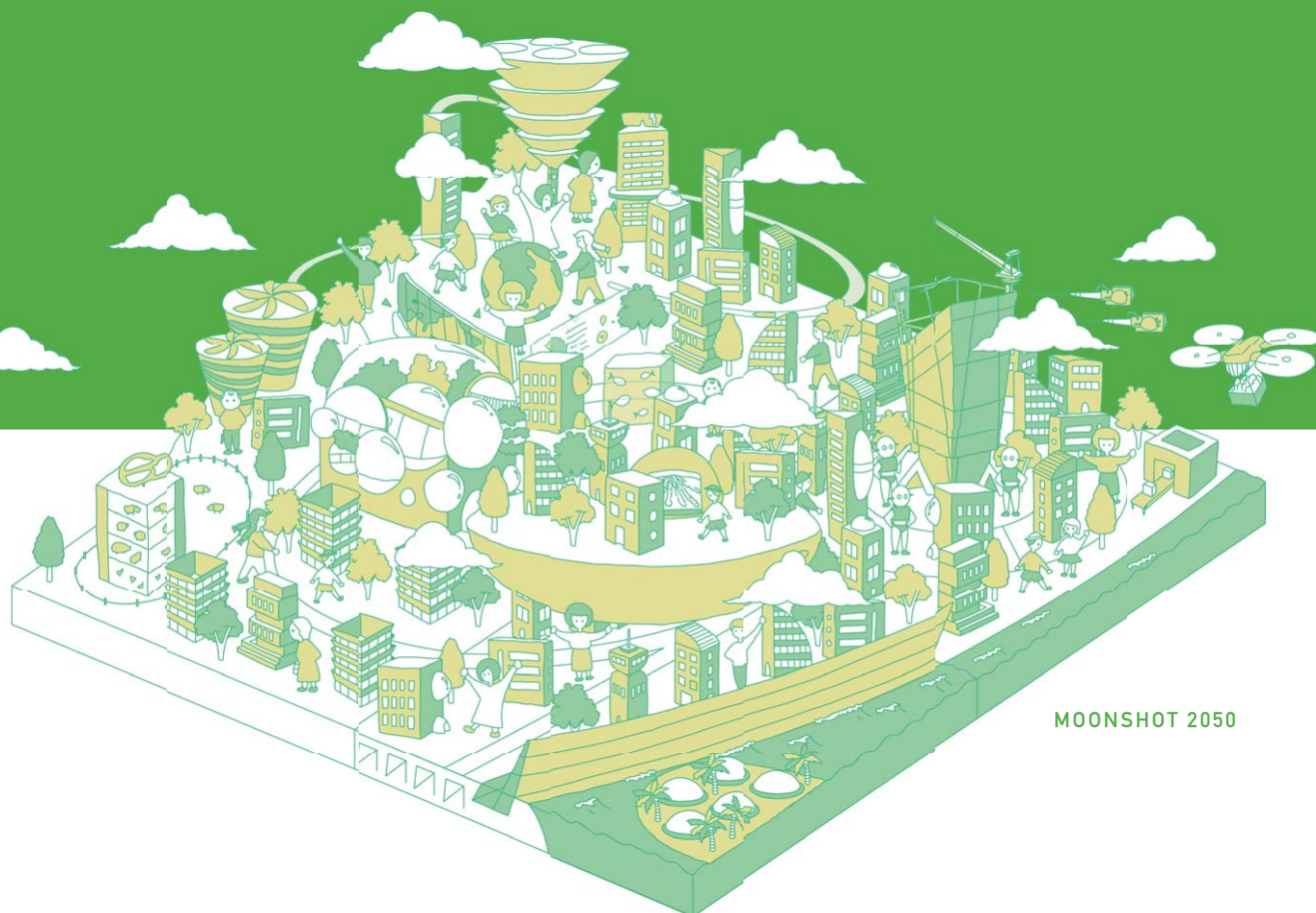
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
東急株式会社	15,362	14.67
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,583	5.33
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 大成建設口 再信託受託者 株式会社カストディ銀行	4,000	3.82
株式会社日本カストディ銀行 (三井住友信託銀行再信託分・東京急行電鉄株式会社退職給付信託口)	3,520	3.36
清水建設株式会社	3,000	2.86
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,950	2.82
MSIP CLIENT SECURITIES	2,918	2.79
株式会社シティインデックスイレブンス	2,807	2.68
モルガン・スタンレー MUFG証券株式会社	2,590	2.47
株式会社 三菱UFJ銀行	2,550	2.43

(注) 1. 持株比率は、自己株式(2,028,606株)を控除して計算しております。

2. 東急株式会社は、上記の株式会社日本カストディ銀行（三井住友信託銀行再信託分・東急株式会社退職給付信託口）の持株数3,520千株を含め、当社株式7,500千株を退職給付信託に拠出しております。

株価情報





MOONSHOT 2050

「建てる」を超え、未来を生み出す。



東急建設

経営戦略本部 経営企画部
コーポレート・コミュニケーショングループ

〒150-8340 東京都渋谷区渋谷1-16-14
TEL: 03-5466-5008 FAX: 03-5466-5069
E-mail: webmaster@tokyu-cnst.co.jp
www.tokyu-cnst.co.jp